

# Contratto Collettivo Nazionale Lavoro

FENAFI ITALIA

COSAP ITALIA

FIL “FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI”

CIU “UNIONQUADRI”

TESTO UFFICIALE

01/03/2024 – 28/02/2027

**CCNL PER GLI AGENTI IN ATTIVITA' FINANZIARIA, MEDIATORI DEI CREDITI E LORO COLLABORATORI  
NONCHE' DIPENDENTI**

**IN VIGORE DAL 01/03/2024 AL 28/02/2027**

## Sommario

### TITOLO 1: PARTE GENERALI LIVELLI

<i>SEZIONE I PARTE GENERALE</i> .....	
<i>ART. 1 (Campo di applicazione)</i> .....	12

### *SEZIONE II DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO* .....

Quadri.....	
1° Livello .....	
2° Livello .....	
3° Livello Professional .....	
3° Livello .....	
4° Livello .....	
5° livello.....	
Norma transitoria di prima applicazione .....	

### *TITOLO II ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA* .....

<i>ART. 3 (Assunzione)</i> .....	18
<i>ART. 4 (Periodo di prova)</i> .....	18

### *TITOLO III* .....

### *ANZIANITA' DI SERVIZIO, SCATTI DI ANZIANITA' MANSIONI LAVORATIVE, PASSAGGI DI LIVELLO* .....

<i>ART.5 (Anzianità di servizio e scatti di anzianità)</i> .....	19
<i>ART.6 (Mansioni lavorative)</i> .....	20
<i>ART.7 (Passaggi di livello)</i> .....	21

### *TITOLO IV MERCATO DEL LAVORO* .....

<i>ART.8 (Tipologie contrattuali)</i> .....	21
---	----

### *TITOLO V APPRENDISTATO* .....

<i>ART.9 (Apprendistato)</i> .....	22
<i>ART.10 (Tipologia di contratto di apprendistato)</i> .....	22
<i>ART.11 (Durata del rapporto contrattuale)</i> .....	23
<i>ART.12 (Limiti di età)</i> .....	23
<i>ART.13 (Proporzione numerica)</i> .....	23
<i>ART.14 (Disciplina del rapporto)</i> .....	24
<i>ART.15 (Procedure di assunzione dei lavoratori apprendisti)</i> .....	24
<i>ART.16 (Periodo di prova)</i> .....	25

ART.17 (Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato).....	25
ART.18 (Obblighi del datore di lavoro).....	25
ART.20 (Trattamento normativo).....	26
ART.21 (Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico) .....	27
ART.22 (Malattia).....	27
ART.23 (Infortunio).....	28
ART.24 (Referente per l'apprendistato:Tutor).....	28
ART.25 (Durata dell'apprendistato) .....	29
ART.26 (Obblighi di comunicazione ).....	29
ART. 27 (Formazione: durata) .....	29
ART.28 (Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo) ....	30
ART.29 (Piano formativo individuale) .....	31
ART.30 (Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore).....	31
ART.31 (Apprendistato professionalizzante).....	31
ART. 32 (Apprendistato di alta formazione e di ricerca) .....	32
ART. 33 - 34 (Finanziamento Formazione Apprendistato) .....	33
ART. 35 (Rinvio alla Legge).....	33
TITOLO VI.....	
LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE .....	
Art. 36 (Lavoro a tempo determinato) (Sfera di applicabilità).....	33
Art. 37 (Durata e proroga) .....	36
Art. 38 (Proporzione Numerica) .....	36
Art. 39 (Diritto di precedenza).....	37
Art. 40 (Retribuzione).....	38
Art. 41 (Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione).....	38
ART. 42 (Contratto di somministrazione) .....	38
ART.43 (Sfera di applicabilità).....	39
ART.44 (Proporzione numerica) .....	40
ART. 45 (Doveri del somministratore e dell'utilizzatore).....	40
ART.46 (Retribuzione).....	40
ART. 47 (Disposizioni comuni ai contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione)41	
ART.48 (Limiti al ricorso complessivo del contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione).....	42
ART.49 (Lavoro Agile).....	42

ART. 50 (Definizione) .....	43
ART.51 (Sfera di applicabilità) .....	44
ART.52 (Disciplina del rapporto) .....	45
ART.53 (Diritti e doveri del telelavoratore e del lavoratore agile) .....	45
ART.54 (Poteri ed obblighi del datore di lavoro) .....	46
ART.55 (Dotazioni strumentali e utenze) .....	46
ART.56 (Orario di lavoro) .....	47
ART.57 (Contrattazione aziendale) .....	47
TITOLO VII.....	
CONTRATTO A TEMPO PARZIALE, CONTRATTO DI PRIMO INGRESSO E CONTRATTO DI REIMPIEGO .....	
art.58(Lavoro a tempo parziale) .....	48
ART.59 (Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale) .....	48
ART.60 (Assunzione).....	49
ART.61 (Obblighi di comunicazione).....	49
ART.62 (Clausole di flessibilità ed elastiche) .....	49
ART.63 (Prestazioni supplementari e straordinarie) .....	51
ART.64 (Retribuzione).....	52
ART.65 (Periodo di comporto per malattia) .....	52
ART.66 (Consistenza dell'organico della sede di lavoro).....	53
ART.67 (Diritto di precedenza) .....	53
ART.68 (Disciplina del rapporto di lavoro intermittente).....	53
ART.69 (Assunzione).....	55
ART.70 (Indennità di disponibilità).....	55
ART.71 (Consistenza organico del datore di lavoro) .....	57
ART. 72 (Contratto di Reimpiego) .....	57
ART. 73 (Contratto di Primo Ingresso) .....	58
TITOLO VIII REGIME CONTRIBUTIVO DIFFERENZIATO	
ART. 74 (Regime retributivo differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate).....	59
ART.75 (Lavoro Accessorio- prestazioni occasionali di tipo accessorio) .....	60
ART.76 (Adempimenti dei committenti).....	61
ART.77 (Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro) .....	61
TITOLO IX.....	
ORARIO DI LAVORO .....	
ART.78 (Orario di lavoro settimanale – Distribuzione dell'orario settimanale).....	62
ART.79 (Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro).....	64

TITOLO X.....	
LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO.....	
ART.80 (Lavoro straordinario).....	65
ART.81 (Lavoro notturno).....	66
ART.82 (Lavoro festivo).....	66
TITOLO XI.....	
RIPOSI, FESTIVITA', PERMESSI E CONGEDI.....	
ART.83 (Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti).....	67
ART.84 (Permessi e congedi retribuiti per natalità).....	67
ART.85 (Permessi per decesso e gravi infermità).....	68
ART.86 (Congedi per gravi motivi familiari).....	69
ART.87 (Astensione obbligatoria per maternità).....	69
ART.88 (Congedi parentali).....	69
ART.89 (Congedi e permessi per handicap).....	70
ART.90 (Congedo matrimoniale).....	70
ART.91 (Lavoratori studenti-Diritto allo studio).....	70
ART.92 (Congedi per la formazione).....	71
ART.93 (Disciplina della richiesta di congedo).....	72
ART.94 (Conservazione del posto di lavoro).....	72
ART.95 (Risoluzione delle controversie).....	73
ART.96 (Sospensione del lavoro).....	73
TITOLO XII.....	
ORIENTAMENTO, FORMAZIONE AL LAVORO E COMPETENZE.....	
ART.97 (Tirocini formativi e di orientamento).....	73
ART.98 (Erogazioni e Rimborsi Spese).....	73
ART.99 (Competenze).....	73
TITOLO XIII.....	
FERIE, ASPETTATIVE, ASSENZE, MALATTIE E INFORTUNI.....	
ART.100 (Ferie).....	74
ART.101 (Aspettativa).....	74
ART.102 (Assenze).....	74
ART.103 (Malattia e infortuni).....	75
ART.104 (Obblighi del lavoratore).....	75
ART.105 (Periodo di comporta).....	76
ART.106 (Trattamento economico di malattia).....	77

ART.107 (Infortunio).....	78
ART.108 (Aspettativa non retribuita per malattia).....	78
TITOLO XIV TRASFERTE E TRASFERIMENTI.....	
ART.109 (Trasferte).....	79
ART.110 (Trasferimenti).....	79
TITOLO XV.....	
NORME DISCIPLINARI.....	
ART.111 (Provvedimenti disciplinari).....	80
TITOLO XVI.....	
OBBLIGO DI FEDELTA' – PATTO DI NON CONCORRENZA.....	
ART.112 (Obbligo di fedeltà e patto di non concorrenza).....	83
TITOLO XVII TRATTAMENTO ECONOMICO.....	
ART. 113 (Normale retribuzione).....	84
ART.114 (Tipologie di retribuzione).....	84
ART.115 (Tabella retributiva).....	85
RETRIBUZIONE REGIME DI PRIMO INGRESSO E REIMPIEGO.....	
TITOLO XVIII.....	
MENSILITA' SUPPLEMENTARI – PREMIO DI RISULTATO INDIVIDUALE (P.R.I.) – PIANO DI BENESSERE INDIVIDUALE (P.I.B.).....	
ART. 116 (Tredicesima mensilità).....	87
ART. 117 (Premio di Risultato Individuale P.R.I.).....	87
ART. 118 (Ammontare e/o Valore del Premio di Risultato Individuale P.R.I.).....	88
ART. 119 ( Piano Individuale di Benessere e/o Welfare Individuale P.I.B.).....	89
ART.120 (Assorbimenti).....	92
ART.121 ALLINEAMENTO CONTRATTUALE (Lavoratori provenienti da altro CCNL).....	92
TITOLO XIX.....	
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	
ART. 122 (Preavviso).....	93
SEZIONE III.....	
WELFARE CONTRATTUALE – CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO.....	
TITOLO I.....	
TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITA' FISICA DEL LAVORATORE – AMBIENTE DI LAVORO.....	
ART. 124 (Integrità psico-fisica e salute del lavoratore).....	95
TITOLO II.....	
ART. 125 (Fondo di previdenza complementare).....	95

TITOLO III .....	
ART. 126 (Fondo per l'erogazione delle prestazioni sanitarie integrative al SSN) .....	96
TITOLO IV .....	
ART. 127 (Welfare per i Datori di Lavoro – Welfare +) .....	96
TITOLO V .....	
ART. 128 (Fondo per l'erogazione del Piano di Benessere Individuale (c.d. P.I.B. e/o Welfare Individuale)).....	96
TITOLO VI.....	
ART. 129 (Conciliazione dei tempi di vita e lavoro).....	96
SEZIONE VII TITOLO I - .....	
ART. 130 - 131 Formazione continua FENAFI /C.A.F.E. (CENTRO ALLA FORMAZIONE EUROPEA).....	
TITOLO II SEZIONE V .....	
TITOLO I .....	
DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI .....	
ART. 132 (Sistema di relazioni sindacali).....	97
ART.133 (Partecipazione).....	98
ART.134 (Osservatorio Nazionale e Territoriale) .....	98
ART.135 (Osservatori Territoriali) .....	99
ART.136 (Commissione Paritetica Nazionale).....	100
ART.137 (Convocazione della Commissione) .....	100
ART.138 (Istruttoria e decisione).....	101
ART.139 (Commissione Paritetica Regionale) .....	101
ART.140 (Composizione e sede della Commissione) .....	102
ART.141 (Convocazione della Commissione Regionale).....	102
ART.142 (Istruttoria e decisione).....	103
ART.143 (Comitato di lavoro per le Pari Opportunità).....	103
ART.144 (Organismi paritetici per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro) .....	103
ART.145 (Contratto collettivo decentrato).....	104
ART.146 (Rappresentanze sindacali).....	105
ART.147 (Permesso sindacale) .....	105
ART.148 (Trattenute sindacali) .....	105
ART.149 (Contributi di assistenza contrattuale) .....	105
TITOLO II .....	
ENTI BILATERALI E WELFARE STRUMENTI BILATERALI .....	
ART. 150 (Ente Bilaterale Nazionale di Settore – E.BI.M.A. – Nazionale) .....	106

ART.151 ( <i>Enti Bilaterali Territoriali</i> ) – Art. 152 ( <i>Fondo Sanitario</i> )– Art. 153 ( <i>Ente Bilaterale</i> )....	108
SEZIONE VI.....	
ART.154 ( <i>Diritti riservati</i> ).....	112
SEZIONE VII <i>CONTROVERSIE</i> .....	
ART. 155 ( <i>Conciliazione-controversie in sede sindacale</i> ) .....	112
ART.156 ( <i>Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione Paritetiche</i> ) .....	113
ART.157 ( <i>Attivazione della procedura di conciliazione</i> ).....	113
ART.158 ( <i>L'istanza di richiesta del tentativo di conciliazione</i> ) .....	113
ART.159 ( <i>Convocazioni delle parti</i> ) .....	114
ART.160 ( <i>Istruttoria</i> ) .....	114
ART.161 ( <i>Processo verbale di conciliazione o mancato accordo</i> ) .....	114
ART.162 ( <i>Risoluzione pacifica della controversia</i> ).....	115
ART.163 ( <i>Decisioni</i> ) .....	115
ART.164 ( <i>Il tentativo obbligatorio di conciliazione</i> ) .....	115
ART.165 ( <i>Risoluzione della lite in via arbitrale</i> ) .....	115
ART.166 ( <i>Controversie collettive</i> ).....	116
SEZIONE VIII.....	
ART.167 ( <i>Decorrenza e durata</i> ) .....	116

*PARTI STIPULANTI*

Il giorno 11 luglio 2024 presso la sede della CIU in Roma (RM) Piazza delle Muse 8,

FRA

FENAFI – ITALIA - Federazione Nazionale delle Società di Mediazione e degli Agenti in attività finanziaria, C.F.: 96476410582 rappresentata per delega dal Dott. Luigi Virgilio e il dott. Egidio Marcucci;

COSAP ITALIA – Confederazione Sindacale Attività Produttive, C.F.: 97139450833 rappresentata dal Dott. Filippo Quattrone e il Dott. Ing. Luigi Prinzi;

FIL - Federazione Italiana Lavoratori, C.F.: 92047360802, rappresentata dal Sig. Giuseppe Martorano;

CIU-UNIONQUADRI Confederazione Italiana di unione delle Professioni intellettuali CF 97357550587 rappresentata dal Presidente Nazionale, Dott.ssa Gabriella Ancora

È stato sottoscritto il CCNL per: agenti in attività finanziaria, mediatori dei crediti e loro collaboratori nonché dipendenti

## PREMESSA

Le parti stipulanti, con il presente accordo collettivo nazionale, intendono realizzare una disciplina normativa corrispondente alle peculiarità del rapporto di Agenzia in Attività Finanziaria, Mediatori dei Crediti e loro collaboratori nonché dipendenti.

Con l'Istituzione dell'Organismo per la gestione degli elenchi degli Agenti e Mediatori Creditizi OAM (Organismo Agenti e Mediatori ) vi è la necessità di avere un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di settore.

La riforma dell'intermediazione Finanziaria e dei canali distributivi del credito, ex D.lgs 13 Agosto 2010, n. 141, come successivamente modificato e integrato dal D.lgs.218/2010 (c.d. "Primo Correttivo") e dal D.lgs. 169/2012 (c.d. Secondo Correttivo"), dando attuazione alla Direttiva 2008/48/CE in materia di credito al consumo, ha realizzato una profonda revisione della disciplina degli intermediari finanziari di cui al Titolo V del Testo unico bancario (TUB) e delle reti distributive del credito (agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi), con il duplice obiettivo di "assicurare maggiore affidabilità, correttezza e professionalità degli operatori che erogano credito e dei loro canali distributivi e razionalizzare il sistema dei controlli per renderlo più efficace e mirato".

Con riferimento agli agenti in attività finanziaria e ai mediatori creditizi, qualificati come "intermediari del credito" dall'art. 3, lett. f), della Direttiva 2008/48, dall'art. 121, lett. f), del TUB e dal Provvedimento della Banca d'Italia del 29.7.2009, l'art. 11 del d.lgs. 141/2010 ha modificato il TUB introducendo il Titolo VI-*bis* (articoli da 128- *quater* a 128- *quaterdecies*), che prevede:

- una più netta distinzione tra le due figure di intermediari del credito: l'agente in attività finanziaria opera su mandato di un solo intermediario o di più intermediari riconducibili al medesimo gruppo; il mediatore creditizio agisce in qualità di intermediario, in posizione dunque indipendente e neutrale e può avere più mandati. Per evitare l'insorgere di conflitti di interesse è vietata la contestuale iscrizione in entrambi gli elenchi (art. 128-*octies*, comma 1);
- il rafforzamento dei requisiti professionali e di onorabilità per l'accesso e l'esercizio dell'attività e dei profili patrimoniali e organizzativi;
- l'introduzione di forme di responsabilità più incisive nei confronti della clientela, sia per l'intermediario che si avvale dell'operato di agenti, sia per gli agenti e i mediatori che

operano tramite dipendenti e/o collaboratori;

- la costituzione di un Organismo responsabile della tenuta degli elenchi degli agenti e dei mediatori creditizi, dei controlli sui soggetti iscritti e dell'attuazione della disciplina, del quale ci si occupa più dettagliatamente nel seguito del lavoro.

Sotto questo profilo il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità

delle Istituzioni e delle organizzazioni sindacali, ha strutturato il presente contratto in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di migliorare e mantenere elevata la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività dei servizi istituzionali.

La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti, per il perseguimento delle finalità individuate dalle Leggi, dai Contratti Collettivi e dai Protocolli d'intesa con le parti sociali.

Nell'ottica di favorire lo sviluppo del sistema formativo creditizio dell'alta formazione e della ricerca, le OO.SS. firmatarie del presente CCNL considerano la bilateralità uno dei fattori strategici delle loro relazioni, nel rispetto delle reciproche autonomie, confermando e ribadendo il ruolo fondamentale e propulsivo della contrattazione.

Le Parti hanno individuato nell'E.BI.M.A. - l'Ente Bilaterale Nazionale Mediatori ed Agenti e del Settore Privato- la sede privilegiata tesa a prefigurare la realizzazione di una struttura di indirizzo e coordinamento del settore specifico e peculiare del presente CCNL che esercita la sua azione E.BI.M.A.. per la gestione di particolari aspetti, tutti di significativa rilevanza, del mercato del lavoro soprattutto ai fini della tutela e degli interessi dei lavoratori. In tale contesto le parti si impegnano, quindi, in una azione comune anche al fine di promuovere una legislazione di sostegno al sistema degli Enti Bilaterali, atta a prefigurare percorsi di alta formazione e di ricerca per lo sviluppo della categoria rappresentata nel CCNL in questione.

Le Parti che sottoscrivono il presente Contratto, dichiarano la disponibilità dei lavoratori, nella salvaguardia dei diritti acquisiti, a fornire un contributo al miglioramento dei livelli di qualità delle Istituzioni di riferimento, alla crescita professionale incrementando l'efficacia e

l'efficienza dei servizi.

## **SEZIONE I PARTE GENERALE**

### **ART. 1 (Campo di applicazione)**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, mediatori creditizi e agenti in attività finanziaria ed il loro personale.

Il presente contratto disciplina quindi, per quanto compatibile con la vigente normativa in materia:

- rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- i rapporti di lavoro a tempo determinato;
- le altre modalità d'impiego previste al Titolo IV (*mercato del lavoro*);
- gli stage di orientamento al lavoro;

nonché attraverso specifiche appendici allegate al CCNL stesso, quanto sarà definito a conclusione dei lavori di cui all'Impegno assunto dalle parti firmatarie di cui a seguire.

Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

## **SEZIONE II DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **TITOLO I ART.2**

*(Classificazione del personale)*

#### **PREMESSA**

La classificazione e l'inquadramento del personale dipendente sono determinati con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa necessaria all'impresa al fine di consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro ed al riconoscimento delle professionalità dei lavoratori alla luce:

- a. dei processi di trasformazione e innovazione tecnologica ed organizzativa;
- b. dell'evoluzione delle dinamiche formative e professionali;
- c. dei fenomeni di mobilità esterna dei lavoratori dipendenti presso altre tipologie di settori produttivi;
- d. della necessaria mobilità interna volta ad assolvere le esigenze di implementazione e diversificazione dell'offerta, mediatori creditizi e degli Agenti in Attività Finanziaria al fine di non perdere le professionalità acquisite.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati. Il presente C.C.N.L. individua i profili che rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate. I profili hanno valore esemplificativo minimo.

### **Quadri**

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che muniti di laurea o di diploma di scuola media superiore, svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza loro attribuite per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'ufficio nell'ambito di strategie e programmi definiti. Inoltre, a queste figure saranno conferiti poteri di discrezionalità decisionali e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, o dipendenti di elevata qualificazione professionale o iscritti ad Albi Ordinistici ai quali sono affidati compiti di elevata qualificazione professionale e siano responsabili di settori produttivi della datrice di lavoro. Di seguito si elencano, a puro titolo esemplificativo, alcuni profili:

1. preposto ai sensi dell'art. 11 D.M. n. 452/90;
2. direttore commerciale;
3. Direttore di un settore specifico;
4. Direttore di una sede centrale;
5. Esperto di settore sussidiario all'attività espletata dall'impresa;
6. Direttore del personale;
7. Direttore e coordinatore dei collaboratori di sedi;
8. Coordinatore Formatore di sedi;
9. Direttore -responsabile pubbliche relazioni;
10. Direttore -responsabili di filiale operativa.

### **1° Livello**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano mansioni di elevato contenuto

professionale con specifiche capacità tecnico-professionali e/o creative, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare nonché con eventuale responsabilità di uno o più settori che implichi coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti, quali:

1. capi servizio o responsabile;
2. Responsabile di sede decentrata;
3. Responsabile servizio amministrativo e contabile/commerciale;
4. Responsabile commerciale e ricerche di mercato;
5. Responsabile delle risorse umane;
6. Esperto di sviluppo organizzativo;
7. Responsabile e coordinatore team di segreteria;
8. Responsabile dei processi di promozione, progettazione e sviluppo;
9. Analista sistemista;
10. Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
11. Responsabile marketing;
12. Responsabile pubbliche relazioni;
13. Responsabile ufficio studi;
14. Tecnico stampa responsabile di un servizio;
15. altre qualifiche di valore equivalenti;

## **2° Livello**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, quali:

1. interpreti e traduttori simultanei o impiegati con mansioni di contatto con il pubblico previste al III livello in grado di parlare e scrivere una o più lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione;
2. contabili di concetto;
3. addetti alla consulenza finanziaria;
4. altre qualifiche di valore equivalenti.
5. Operatore di segreteria di direzione con mansioni di concetto;

6. - Analista dei costi aziendali;
7. - Coadiutore amministrativo esperto;
8. - Coadiutore di segreteria esperto;
9. Formatore-Orientatore;
10. Tutor d'aula;
11. Tutor on-line in ambito del Lavoro agile;

### **3° Livello Professional**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano mansioni con specifiche conoscenze tecnico-pratiche con autonomia operativa, quali:

1. addetti alla consulenza creditizia e/o all' accettazione clienti nell'ambito della consulenza finanziaria;
2. Tecnico Sistema di Qualità;
3. Tecnico dei sistemi informatici;
4. bozzettisti e addetti alla pubblicità con incarichi di rilevamento dei dati statistici della pubblicità medesima;
5. addetto al marketing;
6. Addetto alla gestione amministrativo-contabile e rendicontazione dei progetti;
7. Formatore semplice;
8. Addetto alla preparazione dei corsi di formazione, di aggiornamento e seminari;
9. impiegati con mansioni di contatto con il pubblico previste al III° livello in grado di parlare e scrivere una o più lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione;
10. traduttori;
11. Capo archivistica;
12. Operatore di segreteria addetto a mansioni di concetto;
13. Operatore help desk;
14. operatori informatici con capacità di intervenire nei programmi;
15. incaricati alle visite dei clienti con delega di trattativa;
16. altre qualifiche di valore equivalenti.

### **3° Livello**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano esclusivamente mansioni d'ordine con

adeguate conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite, quali:

1. Addetto alla gestione di un punto vendita creditizia;
2. operatori informatici;
3. disegnatori lucidisti;
4. Assistente Collaboratore/Subagente;
5. addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine;
6. segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tengano anche contatti informativi con la clientela;
7. accompagnatori agli Istituti di credito;
8. aiuto contabili;
9. Contabile di concetto;
10. Assistente docente di corsi di formazione;
11. Assistente formatore;
12. Assistente alla preparazione dei corsi di formazione, di aggiornamento e seminari;
13. addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti, Istituti ed Uffici sia pubblici che privati;
14. Archivista con mansioni di concetto;
15. addetti alla compilazione di libri paga, dei contributi e della relativa modulistica sulla base di schemi predeterminati;
16. altre qualifiche di valore equivalente.

#### **4° Livello Professional**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario, quali:

1. addetti alla compilazione dei contratti creditizi;
2. centralinista;
3. Operatore di segreteria/addetto a mansioni d'ordine;
4. schedarista;
5. Contabile d'ordine;
6. Operatore informatico;
7. Archivista con mansioni d'ordine;

8. altre qualifiche di valore equivalenti
9. archivista, protocollista;
10. Addetti Call Center.

#### **4° Livello**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano lavori a contenuto professionale semplice, quali:

1. Centralinista/Consulente Telefonico;
2. portapacchi con o senza facoltà di esazione
3. Operatore di segreteria addetto a mansioni semplici;
4. Contabile d'ordine con mansioni semplici;
5. Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti e uffici pubblici e privati;
6. Addetto tecnico della logistica;
7. altre qualifiche di valore equivalenti

#### **5° livello**

1. addetti ai lavori di segreteria e/o alle pulizie anche con mezzi meccanici.
2. Fattorino/sistemazione di Contratti/addetto alle visite negli uffici/Ritiro certificati presso varie amministrazioni;
3. usciere;
4. addetto ausiliario;
5. custode;
6. portiere

Le qualifiche di responsabile di agenzia - preposto - direttore commerciale - capo servizio o responsabile dei settori contratti, vendite e acquisizione incarichi possono stipulare un accordo economico di risultato (P.R.I.) l'azienda insieme al lavoratore dipendente può pattuire un piano individuale di risultato (art. 117).

#### **Norma transitoria di prima applicazione**

In considerazione del rinnovato assetto classificatorio del personale, che prevede un ampliamento numerico dei livelli professionali, l'inquadramento dei lavoratori avverrà esclusivamente in base alle effettive mansioni svolte.

## **TITOLO II ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA**

### **ART. 3 (Assunzione)**

1. L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.
2. Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:
  - La data di assunzione;
  - La tipologia e durata del rapporto;
  - La durata del periodo di prova;
  - La qualifica ed il livello di inquadramento;
  - La tipologia contrattuale (a tempo determinato o indeterminato);
  - Il trattamento economico;
  - La sede di assegnazione;
  - L'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo;
  - La sede di lavoro;
  - L'orario di lavoro;
  - La durata delle ferie;
  - I termini di preavviso in caso di recesso;
  - Informativa per la bilateralità indicando i siti internet di riferimento.

L'informazione relativa alla durata della prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, alla durata di lavoro e al termine di preavviso può essere sostituita mediante il rinvio al presente contratto collettivo.

3. Contestualmente alla lettera di assunzione il datore di lavoro dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto.
4. All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:
  - documento di identificazione
  - certificato personale di data non anteriore a tre mesi;
  - certificato degli studi compiuti;
  - certificato di nascita, di cittadinanza, di residenza e di stato di famiglia;
  - copia codice fiscale;
  - altra documentazione che il datore di lavoro riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.
5. Le procedure di assunzione dovranno avvenire nel rispetto delle finalità e delle disposizioni del D.Lg 196/03 "Codice in materia di protezione dei dati personali"

### **ART. 4 (Periodo di prova)**

1. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:
  - Quadri e primo livello: 180 giorni;
  - secondo livello, terzo Professional e terzo livello: 120 giorni;

- quarto Professional e quarto livello: 90 giorni;
  - quinto livello: 60 giorni;
2. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambe le parti, senza preavviso, con diritto al TFR, ratei di tredicesima, ferie e alle connesse conseguenze di fine rapporto.
  3. Qualora alla scadenza del periodo di prova il datore di lavoro non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio a tempo indeterminato ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

### **TITOLO III**

#### **ANZIANITA' DI SERVIZIO, SCATTI DI ANZIANITA' MANSIONI LAVORATIVE, PASSAGGI DI LIVELLO**

##### **ART.5 (Anzianità di servizio e scatti di anzianità)**

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione.
2. Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.
3. Il Lavoratore per l'anzianità di servizio maturata avrà diritto ad 8 (otto) scatti triennali.
4. Gli importi a cifra fissa, a decorrere dal 01/03/2024, sono determinati per ciascun livello di inquadramento nel modo seguente:

<b>LIVELLI</b>	<b>IMPORTO IN EURO</b>
QUADRI	30
I	26
II	23
IIIP	22
III	21
IVP	20
IV	19
V	18

In occasione del nuovo scatto di anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi agli scatti precedenti.

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori degli scatti che matureranno nel nuovo livello, entro il limite massimo complessivo di otto scatti.

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di d'anzianità.

In caso di provenienza da altro CCNL, all'atto del passaggio l'importo degli scatti d'anzianità sarà ricalcolato moltiplicando il numero degli scatti già maturati per il nuovo valore dello scatto nel nuovo livello d'inquadramento.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la retribuzione complessivamente equivalente del lavoratore.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito.

#### **ART.6 (Mansioni lavorative)**

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto.

In caso di mansioni promiscue si fa riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalenti si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratta di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere eccessivo o complementare.

In tal caso, fermo restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore spetta l'inquadramento al livello superiore.

Mutamenti di mansioni.

1. Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione di importo non inferiore alla differenza fra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore.
2. Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre tre mesi consecutivi, il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.
3. Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di

livello superiore sono state ricoperte con carattere non continuativo. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svolto per almeno sette mesi mansioni proprie del 1, 2, 3 livello ovvero per mansioni di livello inferiore, almeno quattro mesi.

#### **ART.7 (Passaggi di livello)**

1. La promozione ad un livello superiore comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.
2. Qualora lo stesso percepisca già una retribuzione con un importo superiore al minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore verrà corrisposta la relativa eccedenza sotto forma di assegno ad personam avente titolo e caratteristiche originarie.
3. Resta salvo che l'eccedenza di cui al n. 2 non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

### **TITOLO IV MERCATO DEL LAVORO**

#### **ART.8 (Tipologie contrattuali)**

Le parti con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili anche mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le rispettive esigenze del comparto e dei lavoratori addetti.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità professionali e occupazionali, in particolare femminili e dei giovani, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, governandola, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

In tale contesto e tenendo conto della peculiarità del settore, le parti hanno convenuto sulla esigenza e sulla opportunità di disciplinare, per via contrattuale, le diverse modalità di impiego previste dalle vigenti normative in materia di mercato del lavoro

Le Parti hanno un interesse convergente a perseguire una migliore qualità del lavoro, in una logica di valorizzazione e motivazione delle risorse umane, quale capitale strategico, che ne metta in risalto le potenzialità e la produttività.

Le Parti, inoltre, ritengono necessario individuare momenti congiunti di monitoraggio, analisi e

verifica sulla materia, assicurando, qualora dovessero verificarsi modifiche od integrazioni di legge, l'attivazione di specifici incontri al fine di esaminare i contenuti e le compatibilità delle nuove discipline con le disposizioni contrattuali ed individuare modalità, tempistiche e procedure che ne consentono l'eventuale differente applicabilità nella sede di lavoro.

Parimenti, qualora dalle evoluzioni legislative sopra richiamate dovesse scaturire la definizione di ulteriori tipologie e forme contrattuali compatibili con il settore in questione, le Parti si impegnano ad approfondire ed analizzare i contenuti delle stesse ed a valutare le eventuali applicabilità.

In ossequio a tutto quanto sopra, le Parti hanno concordato di disciplinare i seguenti rapporti di lavoro e/o forme di impiego rinvenendo in esse le necessità del Settore:

- Lavoro a tempo indeterminato;
- Apprendistato;
- Lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione;
- Lavoro Agile;
- Lavoro intermittente, lavoro accessorio, contratto di primo ingresso, contratto di reimpiego e Regime retributivo differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate.

#### **TITOLO V APPRENDISTATO**

##### **ART.9 (Apprendistato)**

Le Parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del D.lgs. 15 Giugno 2015 n° 81 nonché del D.lgs. 24 Settembre 2016 n° 185, che hanno riformato l'intero istituto, riconoscono in tale contratto uno strumento utile per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

##### **ART.10 (Tipologia di contratto di apprendistato)**

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto – dovere di istruzione e formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) Contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) Contratto di apprendistato professionalizzante;
- c) Contratto di apprendistato per la formazione e ricerca.

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta per l'assunzione potrà essere utilizzata il modello

predisposto contenente il progetto formativo individuale.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

#### ***ART.11 (Durata rapporto contrattuale)***

Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo determinato.

Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'articolo 43, co. 8, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, potrà essere articolato attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

#### ***ART.12 (Limiti di età)***

Le parti convengono che, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa fra i 18 e i 32 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni secondo le disposizioni stabilite dal Decreto Legislativo 24 giugno 2015 n°81 che trovano vigenza nel presente contratto.

#### ***ART.13 (Proporzione numerica)***

Considerato che il d.lgs 81 del 2015 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le Parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare nella propria sede di lavoro non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso la sede stessa.

**ART.14 (Disciplina del rapporto)**

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

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 30% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Dal computo della già menzionata percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la già menzionata percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente articolo sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato fin dalla data di costituzione del rapporto.

**ART.15 (Procedure di assunzione dei lavoratori apprendisti)**

I datori di lavoro che intendono assumere apprendisti, debbono presentare domanda a mezzo raccomandata A/R, oppure attraverso posta elettronica certificata corredata dal piano formativo predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione Paritetica dell'Ente Bilaterale di cui all'art.136 -, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal presente CCNL in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dal datore di lavoro ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto delle altre condizioni previste dal presente CCNL.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 20 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

**ART.16 (Periodo di prova)**

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva. Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

**ART.17 (Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato)**

Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommino con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione.

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro sull'apposito libretto formativo.

**ART.18 (Obblighi del datore di lavoro)**

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato il datore di lavoro che intenda procedere alla assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- a) Di impartire o di far impartire nel suo studio e/o ufficio all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) Di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) Di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alle mansioni per le quali è stato assunto;

- d) Di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna ai singoli uffici;
- e) Di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio. Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli

attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

### **ART.19 (Doveri dell'apprendista)**

L'apprendista deve: seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni alla sede di lavoro, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

### **ART.20 (Trattamento normativo)**

L'apprendista ha diritto durante il periodo di apprendistato al trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio e al corrispondente trattamento economico ridotto del 10%.

All'apprendista è riconosciuto inoltre il diritto, in relazione alle festività soppresse di cui alla legge n. 54/1977 e al DPR. n. 792/1985, di usufruire di trentadue ore di permessi retribuiti che

dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

Il collaboratore finanziario verrà preparato alla prova valutativa OAM ai fini dell'introduzione nel settore creditizio.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

#### **ART.21 (Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico)**

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato

per la prima metà del periodo di apprendistato;

- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Qualora l'apprendista venga assunto per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel IV livello del presente C.C.N.L., l'inquadramento e il trattamento economico applicati nei suoi confronti sono quelli previsti per il V livello, per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo

#### **ART.22 (Malattia)**

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

- a. Per i tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b. Per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto di lavoro prevista dal vigente CCNL, si stabilisce che ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia ai sensi della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati. L'estensione interessa anche gli apprendisti assunti, vigenti le precedenti regole.

- c. Nel caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporta previsti dal C.C.N.L., l'apprendista avrà diritto ad una integrazione a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Durante il ricovero ospedaliero per gli apprendisti senza familiari a carico l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

### ***ART.23 (Infortunio)***

Durante il periodo di infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, gli verrà corrisposta un'indennità integrativa rispetto a quella dell'INAIL fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:

- 50% per i primi 3 giorni;
- 60% dal 4° al 20° giorno;
- 70% dal 21° giorno in poi.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

### ***ART.24 (Referente per l'apprendistato (Tutor))***

Ai sensi di quanto previsto dal d.lgs 81/2015, l'attuazione del programma formativo è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'attività dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

Per l'apprendistato professionalizzante qualora il datore di lavoro intenda avvalersi per l'erogazione della formazione di una struttura esterna quest'ultima dovrà mettere a

disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze

**ART.25 (Durata dell'apprendistato)**

Il contratto di apprendistato potrà essere stipulato per acquisire le professionalità propria dei livelli dal II al V.

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	DURATA CONTRATTO APPRENDISTATO
II LIVELLO	36 MESI
IIIP – III LIVELLO	36 MESI
IVP – IV LIVELLO	24 MESI
V LIVELLO	12 MESI

**ART.26 (Obblighi di comunicazione )**

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al D.lgs. n. 469/1997 i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle Regioni, tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali possono essere realizzate intese diverse. Le già menzionate intese devono essere trasmesse agli Enti Bilaterali territoriali competenti (E.BI.M.A. regionali e provinciali) e ai relativi Osservatori Territoriali che provvedono a darne periodica comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale (E.BI.M.A.-Nazionale).

**ART. 27 (Formazione: durata)**

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un

monte ore annuo di formazione interna e/o esterna allo studio pari ad almeno 20 ore.

Al secondo livello di contrattazione è demandata la determinazione delle specifiche modalità di svolgimento della formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenuto conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e pratico/teorico.

### ***ART.28 (Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo)***

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà ( con il supporto del tutor ove non sia svolta tale attività dallo stesso) l'avvenuta formazione dell'apprendista, come definita dal piano formativo di dettaglio, anche nel libretto formativo dedicato, ove siano state definite e standardizzate le modalità di certificazione sullo stesso e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro cinque giorni all'E.BI.M.A. Nazionale i nominativi degli apprendisti a quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato con attribuzione della qualifica, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino la registrazione viene effettuata in un documento, che deve avere i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 10/10/2005 recante "Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino". Il documento deve prevedere le informazioni personali dell'apprendista (cognome, nome, codice fiscale etc..) e la descrizione dei contenuti e delle attività formative svolte in apprendistato.

**ART.29 (Piano formativo individuale)**

Il piano formativo individuale è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.

**ART.30 (Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore)**

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata presso il datore di lavoro con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.lgs. 17.10.2005, n. 226 e di quelli di cui all'articolo art. 43, co. 1, D.lgs. 15.6.2015, n. 81.

Possono essere assunti con il contratto di cui al co. 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (art. 43, co. 2, D.lgs. 15.6.2015, n. 81).

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (art.43, co. 7, D.lgs. 25.6.2015, n. 81).

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.lgs. 17.10.2005, n. 226, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 60 mesi.

**ART.31 (Apprendistato professionalizzante)**

Le parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs. n. 226/2005, il contratto

di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 44, co. 1, D. Lgs. 15.6.2015, n. 81).

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25.1.2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art. 45, co. 1, D.lgs. 15.6.2015, n. 81).

#### ***ART. 32 (Apprendistato di alta formazione e di ricerca)***

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25.1.2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art. 45, co. 1, D.lgs. 15.6.2015, n. 81).

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (art.45, co. 3, D.lgs. 15.6.2015, n. 81).

**ART. 33 - 34 (Finanziamento Formazione Apprendistato)**

La Formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso il fondo interprofessionale "Fondo conoscenza", in attesa che le Parti stipulanti provvedano alla costituzione di un proprio fondo interprofessionale.

**ART. 35 (Rinvio alla Legge)**

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamenti vigenti in materia.

**TITOLO VI****LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE****Art. 36 (Lavoro a tempo determinato) (Sfera di applicabilità)**

Fermo restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato, ad eccezione di quella prevista per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza del datore di lavoro.

La presente tipologia di rapporto di lavoro viene incentivato al fine di soddisfare le esigenze flessibili sia dei datori di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei dipendenti a svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori e per garantire una maggiore occupazione.

Come stabilito dal D.L. 12 Luglio 2018, n°87, convertito in Legge 9 Agosto 2018, n. 96, fatte salve le specifiche disposizioni previste per le attività di carattere stagionale, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 12 mesi.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni:

- Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinarie attività, ovvero di esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

- Esigenze connesse a esigenze temporanee significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Qualora il limite dei 12 mesi sia superato in assenza delle condizioni suddette, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del suddetto limite.

Oltre il limite dei 12 mesi, o 24 in presenza delle causali sopra esposte, è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro.

L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.lgs. n. 151/2001.

Ai fini del computo del sopraccitato periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Ai sensi dell'art. 23 c. 1 le parti stabiliscono che non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei già menzionati termini.

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Parte datoriale fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il

tramite della

R.S.U. o, in mancanza, delle R.S.A. aderenti alle OO.SS. stipulanti informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

la tipologia di contratto di assunzione; la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata prevista e le ragioni di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro che consentono l'apposizione del termine;

la deroga alla precisazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo o sostitutivo in caso di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi;

la sede di lavoro;

la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;

l'indicazione dell'applicazione del presente CCNL; la durata dell'eventuale periodo di prova; le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previsti dalla legge.

Il lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.

Deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o domicilio e notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

In materia di riassunzione nei contratti a termine, e per tutto quanto non previsto nel presente articolo, per ogni ipotesi di contrattazione di II livello, valgono le disposizioni di legge in materia.

**Art. 37 (Durata e proroga)**

- 1) Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi dell'assunzione. Successivamente a tale termine, potrà essere prorogato solo in presenza delle causali stabilite dall' articolo precedente. Qualora la durata del contratto sia inferiore ai 24 mesi lo stesso può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, per un massimo di 4 volte nell'arco dei 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.
- 2) Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.
- 3) In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
- 4) Le parti stabiliscono che il termine dei 24 mesi non si applica nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per la sostituzione di lavoratori assenti che hanno diritto alla conservazione del posto. Deve essere indicato obbligatoriamente il nominativo del lavoratore sostituito nel contratto individuale consegnato al dipendente assunto a termine.

**Art. 38 (Proporzione Numerica)**

- 1) Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.
- 2) Assunzioni esenti da limitazioni numeriche:  
Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche:
  - a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
  - b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto- legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro

anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

- c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
  - d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
  - e) per sostituzione di lavoratori assenti;
  - f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.
- 3) Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n. 1 lavoratori nelle singole unità produttive con meno di 5 dipendenti.
- 4) In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:
- a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
  - b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.
- I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

### **Art. 39 (Diritto di precedenza)**

- 1) Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
- 2) Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di

precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

- 3) Il diritto di precedenza di cui ai punti precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti punti 1) e 2) deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 1, comma 2. (Legge n. 78/2014).

Fermo restando il suddetto termine di sei mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, i periodi di servizio prestato a tempo determinato sono utili ai fini del computo della anzianità di servizio.

#### ***Art. 40 (Retribuzione)***

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e il premio presenza saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il T.F.R. previsto dal presente CCNL.

#### ***Art. 41 (Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione)***

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, si rinvia alla normativa vigente in materia di impugnazione del licenziamento

#### ***ART. 42 (Contratto di somministrazione)***

Le Parti convengono di dare attuazione ai rinvii alla contrattazione nazionale di categoria, contenuti negli articoli nel Capo IV del Decreto Legislativo 24 giugno 2015 n°81 e dal D.L. 12 Luglio 2018, n°87, convertito in Legge 9 Agosto 2018, n. 96.

Il contratto previsto dagli articoli che seguono deve rivestire la forma scritta.

**ART.43 (Sfera di applicabilità)**

Serve a soddisfare le esigenze momentanee del datore di lavoro, che assume le vesti negoziali di utilizzatore.

Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate ed iscritte Albo Nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro.

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

1. Per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
2. Per servizi di pulizia, custodia, portineria;
3. Per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
4. Per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi magazzini, nonché servizi di economato;
5. Per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
6. Per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale.

Ai sensi dell'art. 35 comma 4 del D. Lgs. 81/2015, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni, cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di ammortizzatori sociali, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- c) Da parte dei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del

D. Lgs. n. 81/2008, e successive modifiche.

#### ***ART.44 (Proporzione numerica)***

Le Parti convengono che il datore di lavoro ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria sede di lavoro un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso la sede stessa, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l'utilizzatore, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro e, salvo diversi accordi, le prestazioni dell'E.BI.M.A.

#### ***ART. 45 (Doveri del somministratore e dell'utilizzatore)***

Ai sensi della normativa vigente, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'utilizzatore osserva, altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

#### ***ART.46 (Retribuzione)***

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, rispetto a quello

spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:

- All'importo della retribuzione, ivi inclusi premi ed accessori;
- All'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- All'accesso ai servizi aziendali;
- Ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
- Ai diritti sindacali previsti dal dlgs 81 del 2015.
- Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro - sia a tempo indeterminato sia determinato - valgono nei confronti le stesse modalità stabilite per le equivalenti tipologie di rapporto di lavoro a tempo determinato e non, in atto in azienda.

In conformità alla normativa vigente, il trattamento retributivo così come disciplinato nel presente punto, non trova applicazione in relazione ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti Locali.

***ART. 47 (Disposizioni comuni ai contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione)***

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso il datore di lavoro utilizzatore. In caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato.

Al di fuori dei casi previsti dal punto precedente, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste, lo studio utilizzatore non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore annue

superiori all'80% delle ore svolte complessivamente dal personale assunto a tempo indeterminato, con qualsiasi tipologia contrattuale.

**ART.48 (Limiti al ricorso complessivo del contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione)**

Nel corso di un anno solare, le assunzioni con contratto a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non possono superare complessivamente il limite massimo del 20% dell'organico a tempo indeterminato in forza al datore di lavoro, fatto salvo che i suddetti contratti vengano stipulati durante la fase di avvio di nuove attività ovvero in caso sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Resta salvo quanto disposto ai paragrafi "Proporzione numerica" degli artt. 38 e 44 del presente CCNL.

Qualora ricorrano particolari evenienze in relazione alle quali il datore di lavoro abbia necessità di superare il suddetto limite, questo dovrà presentare apposita istanza scritta di autorizzazione all'E.BI.M.A. territorialmente competente che valuterà se ricorrono i presupposti per la concessione di una deroga, fondando la propria decisione sugli elementi forniti dall'istante a supporto della richiesta.

Tale decisione dovrà essere comunicata per iscritto entro il termine di 20 giorni dal momento del ricevimento della richiesta di deroga.

L'E.BI.M.A. Regionale comunicherà con cadenza annuale all'E.BI.M.A. Nazionale le decisioni adottate ai sensi del presente paragrafo.

**ART.49 (Lavoro Agile)**

Le Parti, nel recepire l'Accordo Quadro Europeo sul Lavoro agile, concordano nel considerare lo stesso una innovativa modalità della prestazione finalizzata a realizzare le esigenze di flessibilità organizzativa e di produttività del datore di lavoro coniugandole con la vita sociale e familiare dei lavoratori in relazione al contesto ambientale nonché alle condizioni territoriali ed alle esigenze di mobilità.

Il Lavoro Agile o "Smart Working", ha come finalità quella di incrementare la competitività aziendale e agevolare la conciliazione dei tempi "vita - lavoro".

Infatti, il Lavoro agile, che permette lo svolgimento totale o parziale dell'opera dall'abitazione del lavoratore o da sede esterna a quella ordinaria aziendale e senza precisi vincoli di orario, si presta particolarmente a conciliare i tempi di vita e lavoro delle lavoratrici dipendenti o dei genitori di minori di anni 12 (dodici) o di disabili o di lavoratori che siano impegnati nell'assistenza di familiari ammalati o anziani. Per le sue caratteristiche, il Lavoro agile si presta ad essere svolto particolarmente nell'ambito impiegatizio o nei servizi che prevedono l'utilizzo di strumenti telematici per lo svolgimento dell'attività lavorative. Le Parti, inoltre, riconoscono nel Lavoro agile una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro idonea a soddisfare specifiche esigenze di flessibilità e sicurezza proprie di alcune situazioni quali quelle dei lavoratori disabili e dei lavoratori che riprendono il servizio dopo periodi di lunga assenza per maternità, malattia, infortunio, aspettativa. Le Parti convengono, pertanto, che a tali categorie di lavoratori sarà attribuita priorità nella scelta di partecipazione a progetti aziendali di Smart Working.

#### ***ART. 50 (Definizione)***

Il Lavoro agile è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che non richiede la presenza fisica all'interno dei locali del datore di lavoro, in quanto consiste in una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il lavoratore agile opera e la sua sede di lavoro.

Non possono pertanto essere svolte con modalità di Lavoro agile quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali della sede di lavoro, quali ad esempio:

- Autisti;
- Operatori di vendita;
- Ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

Il Lavoro agile può essere di tre tipi:

- Domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- Mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- Remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in apposite tele centri

che non coincidono né con l'abitazione né con gli uffici della sede di lavoro.

Il centro di Lavoro agile o la singola postazione presso il domicilio del lavoratore agile non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

### **ART.51 (Sfera di applicabilità)**

Il lavoro agile ha carattere volontario sia per il datore di lavoro sia per il lavoratore dipendente e pertanto la connessione come l'accettazione della modalità di lavoro agile non può in alcun modo essere pretesa – salvo sia stata espressamente disposta nel contratto di assunzione – e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

L'accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore sul lavoro agile deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata del lavoro agile, a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato.

Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle due Parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni, richiedere la disdetta dell'accordo e il ritorno allo svolgimento presso il datore di lavoro dell'attività lavorativa. Qualora sia stato concordato il tempo determinato, il lavoro agile potrà essere disdetto da parte del datore di lavoro solo in caso di comprovate esigenze funzionali/organizzative.

Il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dalla sede di lavoro stessa.

A titolo meramente esemplificativo, il lavoro agile non può essere concesso ai lavoratori dipendenti che occupino le seguenti mansioni:

- Personale direttivo;
- Gestione del personale;
- Cassieri;
- Venditori con contatto diretto col pubblico;
- Impiegati amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili;
- Specializzati nella preparazione degli alimenti;
- Personale ausiliario di vigilanza e controllo;

- Ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte.

Gli accordi di lavoro agile sottoscritti da lavoratrici/lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria, non potranno essere disdettati dal datore di lavoro.

#### ***ART.52 (Disciplina del rapporto)***

Il lavoro agile con modalità domiciliare ovvero remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati. Tali modalità non possono pertanto trovare applicazione rispetto ai telelavoratori occasionali né a quelli autonomi.

Il lavoro agile subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che venga svolto con modalità domiciliare sia remotizzato.

Il lavoro agile è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il lavoratore agile fa infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione dell'azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno al luogo di lavoro.

Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalle parti per il tramite del contratto di lavoro agile, come previsto dalla L.81 del 2017.

#### ***ART.53 (Diritti e doveri del telelavoratore e del lavoratore agile)***

Al lavoratore agile dipendente sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansioni, impiegato presso i locali del datore di lavoro ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del datore di lavoro.

Il lavoratore agile dipendente deve essere messo dal proprio datore di lavoro nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Il lavoratore dipendente che passa al lavoro agile nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.

La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati è in capo

al lavoratore agile.

Al lavoratore agile è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

#### ***ART.54 (Poteri ed obblighi del datore di lavoro)***

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

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore agile dipendente per i fini professionali.

È inoltre tenuto ad informare prontamente il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo e qualitativo tramite software, all'insaputa del lavoratore agile.

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal lavoratore agile.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del lavoratore agile e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

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

#### ***ART.55 (Dotazioni strumentali e utenze)***

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di lavoro

agile dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà della stessa. Il PC e gli altri *device* consegnati al lavoratore costituiscono strumenti di lavoro ai sensi dell'art 4 della L. 300 del 1970.

Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del lavoro agile.

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di lavoro agile e il ripristino della normale attività presso la sede del datore di lavoro.

In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore agile dovrà darne immediata comunicazione al datore di lavoro, tramite l'invio via fax o altro mezzo idoneo equipollente della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia deve essere effettuata entro il termine del giorno successivo rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.

#### ***ART.56 (Orario di lavoro)***

Il lavoratore agile è libero di gestire autonomamente il proprio orario di lavoro, fermo restando che i carichi di lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al lavoratore agile l'art. 3 (orario normale di lavoro), art. 4 (durata massima dell'orario di lavoro), art. 5 (lavoro straordinario), art. 7 (riposo giornaliero), art. 8 (pause), artt. 12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno) del D. Lgs. n. 66/2003.

#### ***ART.57 (Contrattazione aziendale)***

Alla contrattazione aziendale è demandata:

- La determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al lavoratore agile dipendente;
- Ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- L'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del lavoratore agile;
- L'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- L'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;
- La disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del lavoratore agile dipendente o ai tele centri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al lavoratore agile.

## **TITOLO VII**

### **CONTRATTO A TEMPO PARZIALE, CONTRATTO DI PRIMO INGRESSO E CONTRATTO DI REIMPIEGO**

#### ***(Lavoro a tempo parziale) ART.58***

*(Premessa)*

Al fine di valorizzare tutte le potenzialità dell'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale ed in particolare al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, le Parti stipulanti convengono sul principio che tale tipologia contrattuale costituisce, nel rispetto del principio di non discriminazione, uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto atto a soddisfare gli interessi individuali e sociali del lavoratore e le esigenze delle aziende.

In attuazione dei rinvii dal D.lgs. n°81/2015 le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

"misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

#### ***ART.59 (Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale)***

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato,

deve avvenire con il consenso del datore di lavoro e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza sia i nuovi assunti.

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

### ***ART.60 (Assunzione)***

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo a pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto.

In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto), nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dagli artt. 3 e 4 del presente CCNL.

### ***ART.61 (Obblighi di comunicazione)***

Il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.

In mancanza di rappresentanza sindacale, tale comunicazione sarà effettuata all'Ente Bilaterale territoriale di riferimento, per le finalità statistiche dello strumento negoziale.

### ***ART.62 (Clausole di flessibilità ed elastiche)***

In applicazione di quanto previsto dall'Articolo 6 comma 4 del D.lgs. 81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:

- a) la collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il

passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;

b) la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

- 2) La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
- 3) L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.
- 4) Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale ove costituita, indicato dal lavoratore medesimo.
- 5) È riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il già menzionato consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300.
- 6) Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.
- 7) Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
- 8) Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole elastiche debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione non inferiore al 2% della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. Le ore risultanti maturate di cui sopra, non potranno essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione dell'orario, di permessi ed eventuali altre riduzioni in atto nella struttura lavorativa.
- 9) Le suddette maggiorazioni non si applicano:
  - a) in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
  - b) qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;

- c) qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.
- 10) Nei contratti a tempo parziale è riconosciuta alle parti contraenti la facoltà di inserire clausole elastiche che permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa non oltre il tetto massimo delle 40 ore settimanali.

### **ART.63 (Prestazioni supplementari e straordinarie)**

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente C.C.N.L., il datore di lavoro, in attuazione dell'Articolo 6 comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- a) prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
- b) prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente C.C.N.L.

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del D.lgs. 81/2015.

Le parti prevedono che le ore supplementari non siano facoltative.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/o provvedimento disciplinare. E' prevista una maggiorazione della retribuzione per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario nella misura massima del 5% rispetto alla paga base.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettaria convenzionalmente determinata nella misura del 40% da calcolare sulla suddetta quota oraria della retribuzione di fatto salvo l'utilizzo dell'istituto della banca ore di cui all'art. 79.

Le ore di lavoro supplementare suddette possono essere convertite in permessi. Tale maggiorazione, non rientra nella retribuzione ordinaria (Trattamento Economico) ed esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito, secondo i principi e le finalità previste dagli articoli 3 e 4 del D.lgs. 61/2000.

Il lavoratore a tempo parziale ha facoltà di richiedere il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale nel corso del semestre precedente.

Il rifiuto da parte del lavoratore di svolgere lavoro supplementare non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.

#### **ART.64 (Retribuzione)**

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quelli corrispondenti al dipendente di pari livello e mansione.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile per quanto riguarda:

- L'importo della retribuzione oraria;
- La durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- La maternità;
- La durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- L'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- L'accesso ai servizi aziendali;
- I criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
- I diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti in essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

#### **ART.65 (Periodo di comporta per malattia)**

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, al di sotto

dei 4 gg settimanali, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

#### ***ART.66 (Consistenza dell'organico della sede di lavoro)***

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

#### ***ART.67 (Diritto di precedenza)***

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario prevedendone una durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 6 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verificano le condizioni per la suddetta trasformazione.

#### ***ART.68 (Disciplina del rapporto di lavoro intermittente)***

- 1) Il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.
- 2) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per

l'impossibilità, o comunque la difficoltà, di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

- 3) Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.
- 4) Il contratto di lavoro intermittente deve concludersi per periodi predeterminati e deve necessariamente riferirsi ad un periodo predeterminato all'interno del contenitore/anno. Ne consegue che non risulta possibile prevedere che il periodo predeterminato sia riferito all'intero anno, ma occorre una precisa declinazione temporale.

Per quanto concerne i periodi predeterminati all'interno del contenitore/anno, questi saranno definiti per iscritto al momento dell'assunzione e pattuiti di comune accordo fra il datore di lavoro e/o agenzia e il lavoratore intermittente.

Ai soli fini dell'applicabilità del contratto intermittente si intende per periodi predeterminati:

- a) vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
  - b) vacanze pasquali: il periodo che va dalla Domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
  - c) periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre;
  - d) qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale individuabile dal contratto individuale sottoscritto fra le parti.
- 5) Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:
    - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
    - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
    - c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

**ART.69 (Assunzione)**

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- a) Indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
- b) Luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita del lavoratore, e termine del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) Il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità);
- d) Indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimo a richiedere l'esecuzione delle prestazioni di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) I tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) Le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- g) Il rinvio alle norme del presente articolo.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare, con cadenza annuale, le RSA, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente e l'Ente Bilaterale territoriale competente (E.BI.M.A. - Regionale.) che provvederà a darne periodica comunicazione all'E.BI.M.A. Nazionale.

**ART.70 (Indennità di disponibilità)**

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità allo studio in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 30% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta.

La retribuzione mensile, da prendere di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- Minimo tabellare
- E.D.R.
- Ratei di tredicesima e premio di risultato individuale.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari, si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare il datore di lavoro preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dal presente C.C.N.L. e, successivamente, documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui sopra, perde il diritto alla indennità di disponibilità

per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro.

In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto del datore di lavoro a risolvere il contratto, tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'Articolo 16 comma 5 del D.Lgs. n.81/2015, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

**ART.71 (Consistenza organico del datore di lavoro)**

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'azienda, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio-giugno; luglio-dicembre).

Le parti stabiliscono, ai sensi dell'art. 2 c. 3 del D. Lgs. 81/2015, che possa essere stipulato un contratto di collaborazione per tutte quelle mansioni rientranti nella declaratoria del quadro, del I livello, II livello e III livello previste dal presente contratto.

Tenuto conto delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore che conducono all'instaurazione di rapporti di collaborazione per lo svolgimento di attività professionalizzate, si stabilisce che il trattamento economico previsto per i collaboratori non si possa discostare in difetto di oltre il 30% della retribuzione prevista da Contratto Collettivo.

Le collaborazioni di cui sopra possono svolgersi in deroga a quanto previsto dall'art. 2 c. 1 del D. Lgs. 81/2015.

**ART. 72 (Contratto di Reimpiego)**

Le Parti convengono che rientrano in un particolare regime definito di "Reimpiego" le assunzioni finalizzate al reinserimento di lavoratori con più di 50 anni di età, di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, di lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, di soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e di soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.

L'assunzione di lavoratori in regime di "Reimpiego" dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere a tempo indeterminato.

Potranno essere assunti in tale regime i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti nei livelli terzo super, terzo, quarto super e quarto.

Nell'ottica di favorire l'acquisizione delle competenze necessarie al reinserimento dei lavoratori rientranti nel regime di "Reimpiego", il datore di lavoro si impegnerà a fornire loro una specifica formazione On The Job, anche per il tramite di un suo delegato, all'interno dell'orario di lavoro e secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.

In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore in regime di "Reimpiego" e di garantirne il reinserimento occupazionale, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al suddetto lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive indicate nel presente CCNL.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, per cause non direttamente dipendenti da inadempienze del datore di lavoro, sarà possibile prorogare il regime di "Reimpiego" per ulteriori 6 mesi.

Il datore di lavoro che desideri avvalersi di detta possibilità dovrà darne comunicazione all'Ente Bilaterale E.BI.M.A. entro i 15 giorni precedenti alla scadenza del biennio di "Reimpiego". Alla scadenza dei 6 mesi ulteriori di fruizione del regime di "Reimpiego", il datore di lavoro retribuirà il lavoratore con la retribuzione ordinaria prevista per il livello di inquadramento dello stesso.

Entro 30 giorni dall'assunzione, il datore di lavoro dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale E.BI.M.A., a mezzo PEC, il piano formativo del lavoratore in regime di "Reimpiego" affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. Un'apposita commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale E.BI.M.A. avrà il compito di monitorare l'utilizzo dei contratti di "Primo Ingresso" e dovrà accertare la puntuale erogazione della formazione.

Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente Bilaterale E.BI.M.A. apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione.

La suddetta formazione potrà essere finanziata anche con l'intervento del fondo Interprofessionale Fondo Conoscenza, anche per il tramite dell'apposito Voucher "Forma e Ricolloca".

L'assunzione in regime di "Reimpiego" non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.

### **ART. 73 (Contratto di Primo Ingresso)**

Sono definiti di "Primo Ingresso" i lavoratori che alla data di assunzione risultino privi di esperienza professionale pregressa e/o di conoscenze specifiche relative alle mansioni ad essi assegnate.

L'assunzione di lavoratori in regime di "Primo Ingresso" dovrà risultare da atto scritto e dovrà

essere a tempo indeterminato.

Potranno essere assunti in tale regime i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti nei livelli terzo super, terzo, quarto super e quarto.

Nell'ottica di favorire l'acquisizione delle competenze necessarie all'inserimento nelle aziende dei lavoratori di "Primo Ingresso", il datore di lavoro si impegnerà a fornire loro una specifica formazione On The Job, anche per il tramite di un suo delegato, all'interno dell'orario di lavoro e secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.

In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore privo di esperienza professionale, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al suddetto lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione di "Primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive allegata al presente CCNL.

Entro 30 giorni dall'assunzione, il datore di lavoro dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale E.BI.M.A., a mezzo PEC, il piano formativo del lavoratore di "Primo Ingresso" affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. Un'apposita commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale E.BI.M.A avrà il compito di monitorare l'utilizzo dei contratti di "Primo Ingresso" e dovrà accertare la puntuale erogazione della formazione.

Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente Bilaterale E.BI.M.A. apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione. L'assunzione in regime di "Primo Ingresso" non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.

#### ***ART. 74 (Regime retributivo differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate)***

Le Parti, in via sperimentale, per il periodo di vigenza del presente CCNL possono applicare, anche temporaneamente, il regime retributivo differenziato di cui alla tabella riportata nell'art 115 del presente CCNL:

- a) le aziende fino a 15 dipendenti aventi la sede produttiva nelle Regioni del Mezzogiorno (Sicilia, Calabria, Basilicata, Campania e Puglia)
- b) tutte le aziende con sede in Comuni con popolazione residente inferiore alle 10.000 unità e definiti montani o rurali ai sensi di legge, purché non possiedano i requisiti di comune

turistico ai sensi delle normative vigenti;

- c) tutte le aziende con sede nei territori in stato di calamità dichiarato, Il suddetto regime retributivo differenziato è, altresì, applicabile per un periodo massimo di 36 mesi per tutti i datori di lavoro operanti nel territorio nazionale, senza le limitazioni di cui ai punti precedenti, nell'ipotesi di crisi aziendale ed occupazionale o nella fase di avvio di nuove attività.

Quanto contenuto nel presente articolo ha natura cedevole rispetto ad eventuali accordi di secondo livello (territoriali o aziendali) aventi ad oggetto la medesima materia e non è cumulabile, per il medesimo lavoratore, con il regime del primo ingresso né con quello del Reimpiego previsti dal presente CCNL.

Si stabilisce, infine, la non cumulabilità della disciplina relativa al presente regime differenziato, anche per il rapporto di lavoro in apprendistato. In particolare, si chiarisce che, nel caso di assunzione di un dipendente tramite contratto di apprendistato, le percentuali di riduzione retributiva stabilite dal presente articolo vanno applicate sui minimi retributivi previsti per la generalità dei lavoratori (cosiddetto "Regime ordinario").

#### ***ART.75 (Lavoro Accessorio- prestazioni occasionali di tipo accessorio)***

Le prestazioni di lavoro accessorio sono attività lavorative di natura occasionale svolte senza l'instaurazione di un rapporto di lavoro con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro.

I datori di lavoro che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio sono tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla sede territoriale competente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, mediante sms o posta elettronica, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo, l'inizio e la durata della prestazione di lavoro.

Il pagamento della prestazione occasionale di tipo accessorio avviene attraverso i cosiddetti voucher (o buoni lavoro) che garantiscono, oltre alla retribuzione, anche la copertura

previdenziale presso l'INPS e quella assicurativa presso l'INAIL.

**ART.76 (Adempimenti dei committenti)**

I committenti di prestazioni occasionali di tipo accessorio hanno l'obbligo di comunicare alla sede territoriale competente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, mediante sms, posta elettronica, entro sessanta minuti prima dell'inizio della prestazione: i dati anagrafici del lavoratore; luogo della prestazione; il giorno e l'inizio della prestazione; l'ora di inizio e fine della prestazione.

La sopraindicata comunicazione deve essere comunicata agli indirizzi di posta elettronica create appositamente a file allegato.

La violazione degli obblighi di comunicazione comporta una irrogazione di una sanzione amministrativa dai 400 ai 2400 euro per ciascun lavoratore.

A) Pagamento delle prestazioni

1. Si fa rinvio alla normativa vigente

**ART.77 (Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro)**

1. Considerate le particolari caratteristiche del settore a cui il presente contratto si riferisce ed al fine di fronteggiare la variazione di intensità di lavoro, il datore di lavoro d'intesa con le OO.SS. Firmatarie a livello territoriale – potrà provvedere, in particolari periodi dell'anno e in caso di comprovate esigenze, regimi di orario che superino il normale orario settimanale.

Il datore di lavoro dovrà darne comunicazione alle R.S.A. e all'Ente Bilaterale Territoriale di riferimento.

2. In ogni caso, il datore di lavoro potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quarantotto ore settimanali lavorative, per un periodo massimo di 24 settimane annue.
3. A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, il datore di lavoro diminuirà - nel corso dell'anno in periodi di diminuzione del lavoro- una pari entità di ore lavorative, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione del monte ore del lavoratore deve essere disposta dal datore di lavoro entro un periodo massimo di 24 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore tali ore come straordinari, secondo le maggiorazioni previste dal presente contratto.
4. Per quanto concerne il lavoro straordinario, in presenza di ricorso da parte del datore di lavoro a regimi di orario plurisettimanale, questo inizierà a decorrere dalla prima ora successiva all'orario definito.
5. Il datore di lavoro dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori e alle RSA e all'Ente Bilaterale Territoriale di riferimento.
6. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.

#### **TITOLO IX** **ORARIO DI LAVORO**

##### ***ART.78 (Orario di lavoro settimanale – Distribuzione dell'orario settimanale)***

La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali. Per orario di lavoro si intende quanto previsto dall'art 1 comma 1 del D.L.gs. 8 aprile 2003 n. 66.

Qual ora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio e non abbia necessità di recarsi prima presso la sede lavorativa, l'orario di lavoro decorrerà dal momento in cui raggiungerà tale luogo.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'art. 109.

L'orario settimanale di lavoro è distribuito su cinque o sei giornate; in quest'ultimo caso la

cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 16 del sabato.

In considerazione dell'estrema variabilità delle esigenze dei datori di lavoro aderenti al presente contratto, i regimi dell'orario di lavoro potranno assumere, con diverse riduzioni dell'orario annuo, specifiche articolazioni alternative così come sottoelencate ai punti A) e B).

**A. orario settimanale su 5 (cinque) giorni**

tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza attraverso la prestazione di 5(cinque) giornate lavorative di 8(otto) ore, da effettuarsi dai giorni da lunedì al venerdì.

In questo caso la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 40 (quaranta) ore annue usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti della durata di 8 e/o 4 ore, da calcolarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.

**B. Orario settimanale su 6 (sei) giorni**

Tale forma di articolazione si realizza mediante la durata dell'orario settimanale pari a 40 (quaranta) ore, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà mdì norma entro le ore 13 (tredici) del sabato.

In questo caso la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 66 (sessantasei) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di giornata intera o mezza giornata, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.

Limitatamente alla vigenza contrattuale, ai lavoratori che saranno assunti successivamente alla data di entrata in vigore del presente Ccnl, i permessi di cui alle lettere A e B saranno maturati nella misura del 50% a partire dal dodicesimo mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal 24 esimo mese dalla data di assunzione fino al 36esimo mese; nella misura del 100% per i mesi successivi.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, ovvero potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 31 luglio dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto 1/12 dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi al tal fine, in periodo in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Le parti, con il presente articolo, si precisa che, hanno introdotto un regime di maturazione graduale dei permessi orari retribuiti per i neoassunti ed infatti ad esclusione dei permessi per festività abolite, utilizzabili dal primo anno, i lavoratori assunti nel corso del periodo di vigenza del Ccnl matureranno il monte ore permessi nella misura del 50% a partire dal dodicesimo mese successivo all'assunzione, nella misura del 75% a partire dal ventiquattresimo mese dalla

data di assunzione fino al trentaseiesimo mese e nella misura del 100% per i mesi successivi, secondo il seguente schema:

periodo	Articolazione su 5 giorni	Articolazione su 6 giorni
Primi 12 mesi	32 ore di permessi annui	32 ore di permessi annui
Dal 13° al 24° mese	52 ore di permessi annui	65 ore di permessi annui
Dal 25° al 36° mese	62 ore di permessi annui	81,5 ore di permessi annui
Dopo il 36° mese	72 ore di permessi annui	98 ore di permessi annui

Nota a verbale.

Le parti concordano che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo l'assenza facoltativa post-partum, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da istituti previdenziali o assistenziali, la malattia e l'infortunio limitatamente ai periodi durante i quali non è posta in carico al datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

#### **ART.79 (Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro)**

Per far fronte alle variazioni della intensità di attività delle strutture lavorative, l'orario normale settimanale di lavoro potrà essere calcolato con riferimento alla durata media delle prestazioni lavorative rese nel corso di 6 mesi.

Nel caso di superamento dell'orario normale, saranno dunque riconosciute al lavoratore le equivalenti compensazioni.

Ai lavoratori che superino l'orario normale di lavoro, fermo restando le compensazioni equivalenti di cui al comma precedente, è riconosciuto un incremento dei permessi retributivi nella misura seguente.

- A. In caso di superamento dell'orario di lavoro fino a 44 (quarantaquattro) ore settimanali, un incremento pari a 30 (trenta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale;
- B. In caso di superamento dell'orario di lavoro oltre 44 (quarantaquattro) ore settimanali e fino a 48 (quarantotto) ore settimanali, un incremento del monte ore di permessi retributivi pari a 60 (sessanta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.

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

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso al regime

plurisettimanale, esso decorrere, dalla prima ora successiva all'orario definitivo in regime di flessibilità di ciascuna settimana.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità dell'orario di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 (dodici) mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

In caso di mancata fruizione dell'incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, derivanti dall'applicazione del regime di flessibilità, le ore risultanti maturate saranno pagate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e saranno liquidate entro e non oltre il sesto mese successivo a quello corrispondente il termine del programma annuale di flessibilità.

Le ore risultanti maturate di cui sopra, non potranno essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione dell'orario, di permessi ed eventuali altre riduzioni in atto nella struttura lavorativa.

Nota a verbale.

Le Parti in ragione della rilevanza che nel Settore assume la disciplina di cui all'articolo 79 "flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro", concordano sulla opportunità che vengono ricercate e possibilmente definite specifiche modalità di applicazione del su citato articolo 79 che consentono l'istituzione della "banca delle ore" quale funzionale strumento in cui possono essere depositate, in tutto o in parte, anche le ore spettanti e derivanti da altre norme contrattuali, prevedendo, per la loro fruizione, di un'apposita regolamentazione.

Accordi territoriali e/o aziendale attraverso le rappresentanze sindacali aziendali (RSA), se costituite, oppure con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente Ccnl, possono prevedere diverse modalità in materia di flessibilità dell'orario di lavoro.

## **TITOLO X**

### **LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO**

#### **ART.80 (Lavoro straordinario)**

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 78 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.
2. Il lavoro straordinario ha carattere di volontarietà.
3. È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 200 ore annue per ogni lavoratore.
4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 114 del presente contratto e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 113:

- a. Lavoro straordinario diurno feriale (fino ad 8 ore settimanali) 15%;
  - b. Lavoro straordinario diurno feriale (oltre all'ottava ora settimanale) 20%;
  - c. Lavoro straordinario notturno (fino ad 8 ore settimanali) 30%;
  - d. Lavoro straordinario notturno (oltre all'ottava ora settimanale) 40%;
  - e. Lavoro straordinario festivo 30%;
  - f. Lavoro straordinario festivo notturno 50%.
5. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, ai sensi dell'art. 113 del presente C.C.N.L.
  6. Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.
  7. Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione verranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 113 del presente contratto, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.

#### **ART.81 (Lavoro notturno)**

- 1) Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.
- 2) Il lavoro ordinario notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 111 applicando una maggiorazione pari al 15%. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 114 del presente contratto.

#### **ART.82 (Lavoro festivo)**

- 1) È considerato lavoro festivo quello prestato il:
  - 1° gennaio (Capodanno);
  - 6 gennaio (Epifania);
  - Lunedì di Pasqua;
  - 25 Aprile (Festa della Liberazione);
  - 1° Maggio (Festa dei lavoratori);
  - 2 Giugno (Festa della Repubblica);
  - 15 Agosto (Assunzione);

- 1° Novembre (Ognissanti);
  - 8 Dicembre (Immacolata Concezione);
  - 25 Dicembre (S. Natale);
  - 26 Dicembre (S. Stefano);
  - Giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.
- d) Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo, nella misura di cui all'art. 80 punto n. 5 alle lettere ed e) del presente contratto.

## **TITOLO XI**

### **RIPOSI, FESTIVITA', PERMESSI E CONGEDI**

#### **ART.83 (Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti)**

1. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.
2. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettono - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.
3. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge n. 370/1934 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 113, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile. Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale del punto precedente, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.
4. Qualora una delle festività elencate all'art.82 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto n. 2 del presente articolo al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'art 114 unitamente alla retribuzione mensile.

#### **ART.84 (Permessi e congedi retributivi per natalità)**

Fatta salva la normativa che in materia di permessi retribuiti è prevista al precedente articolo 78, sono concessi a tutti i dipendenti del settore permessi e/o congedi familiari retribuiti nella misura di giorni 3(tre) lavorativi per natalità fino al terzo grado di parentela. In tal caso il godimento dovrà avvenire entro sette giorni dall'evento. Ai fini del riconoscimento del

diritto su esposto il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.

Durante tale periodo il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

#### **ART.85 (Permessi per decesso e gravi infermità)**

In applicazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto interministeriale n. 278/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

La suddetta disciplina si applica anche a favore di persone convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.

Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine di sette giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il lavoratore è stato ricoverato, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il lavoratore è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.

Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.

Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione

del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustifichino la loro richiesta.

### ***ART.86 (Congedi per gravi motivi familiari)***

Ai sensi dell'art. 4 comma 2 della Legge n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto interministeriale n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo- di norma con la precisazione della durata minima dello stesso- e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato Decreto Interministeriale.

### ***ART.87 (Astensione obbligatoria per maternità)***

Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta

l'integrazione al 80% dell'indennità INPS.

Resta salva in capo al datore di lavoro la facoltà di corrispondere al lavoratore il restante 20%.

In riferimento alla Legge n. 90/1954, riguardo alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 114 del presente contratto.

La indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere a), b) e c), del Decreto Legislativo 151 del 2001 che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti.

### ***ART.88 (Congedi parentali)***

Si fa rinvio alla normativa vigente

**ART.89 (Congedi e permessi per handicap)**

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4 comma 1 della legge n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1 della l. n. 53/2000.

Ai sensi dell'art. 42 comma 2 del D.lgs. n. 151/2001 così come modificato dalla legge n. 183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dell'art. 33 della Legge n. 104/1992 e successive modificazioni.

**ART.90 (Congedo matrimoniale)**

Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi computato escludendo i giorni festivi.

Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 114 del presente contratto.

**ART.91 (Lavoratori studenti-Diritto allo studio)**

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del Settore i datori di lavoro concederanno permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio, diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso Istituti pubblici costituiti o parificati.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 120 ore pro capite in un triennio ed il numero massimo di lavoratori che possono usufruire di permessi di studio non può superare 1 dipendente per volta.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a) Il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;
- b) il corsista dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà

- comportare l'effettiva frequenza anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito;
- c) a tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta allo studio nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini di norma non saranno inferiori al trimestre;
- d) il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto.

### **ART.92 (Congedi per la formazione)**

Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 53/2000, il lavoratore con almeno 4 anni di anzianità di servizio presso lo stesso studio può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finalizzate dal datore di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

Il datore di lavoro valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dalla sede di lavoro, per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni settore lo svolgimento della normale attività lavorativa.

Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i congedi previsti dal presente articolo non possono superare il 10% degli addetti occupati nella sede di lavoro, con un minimo di una unità.

Le Parti, infine, al fine di consentire l'aggiornamento ed il miglioramento delle professionalità

convengono sulla necessità di agevolare la partecipazione dei lavoratori agli eventi formativi in relazione agli obiettivi previsti dalla Conferenza permanente per i rapporti fra Stato, Regioni e Province Autonome, validi ai fini dell'acquisizione certificata dei crediti formativi e riconosciuti come tali in ambito nazionale ed europeo.

Le ore retributive riconosciute a tale riguardo saranno comunque pari a 120 ore in un triennio.

### ***ART.93 (Disciplina della richiesta di congedo)***

Il datore di lavoro è tenuto, non oltre dieci giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.

Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Nel caso di rapporti a tempo determinato, il datore di lavoro può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Il congedo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al paragrafo precedente (Permessi per decesso), per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Quando la richiesta di congedo è riferita a periodi non superiori a 3 giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi 7 giorni.

Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso al datore di lavoro non inferiore a sette giorni.

### ***ART.94 (Conservazione del posto di lavoro)***

Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

**ART.95 (Risoluzione delle controversie)**

Qualora non si pacifica la sussistenza di gravi e comprovati motivi familiari che giustifichino la richiesta di congedo ovvero in caso di rifiuto da parte del datore di lavoro, è riconosciuta alla parte che ne ha interesse la facoltà di adire la Commissione di Conciliazione competente a livello territoriale di cui all'art. 156 del presente C.C.N.L.

**ART.96 (Sospensione del lavoro)**

In presenza di una sospensione del lavoro ascrivibile al datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto a percepire durante l'intero periodo di forzata inattività la retribuzione di fatto di cui all'art. 114 del presente contratto, salvo i casi in cui la sospensione derivi da pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari ovvero di forza maggiore.

**TITOLO XII****ORIENTAMENTO, FORMAZIONE AL LAVORO E COMPETENZE****ART.97 (Tirocini formativi e di orientamento)**

- 1) Ai tirocini formativi e di orientamento si applicano la normativa regionale di riferimento, e, in mancanza, le disposizioni ai sensi del D.P.R. 7 agosto 2012 n.137.
- 2) La materia potrà essere oggetto della contrattazione di secondo livello.

**ART.98 (Erogazioni e Rimborsi Spese)**

1. A favore dei tirocinanti potranno essere riconosciute borse di studio e rimborsi spese per l'espletamento dell'incarico.
2. Per il trattamento fiscale di tali somme si rinvia agli art. 50 (reddito assimilabile a quello di lavoro dipendente) e 51 (determinazione del reddito da lavoro dipendente) TUIR.

**ART.99 (Competenze)**

Le Parti convengono che il sistema di classificazione del personale, tenuto conto dell'evoluzione dei mercati, degli attuali cambiamenti dei modelli organizzativi e di organizzazione del lavoro nonché del fenomeno trasversale di trasformazione digitale, debba essere aggiornato con le competenze trasversali e digitali di base, coerentemente con quanto previsto dalla normativa nazionale e comunitaria.

A titolo esemplificativo si riportano alcune delle competenze trasversale che in sede di formazione e/o riqualificazione del personale bisogna tener conto ai fini della classificazione del personale che segue sempre per mansioni:

- 1 – coordinarsi con gli altri; 2 – orientamento al servizio; - flessibilità;

3 - gestione del tempo; 5 - negoziazione

I profili professionali aggiornati con le competenze trasversali e digitali devono essere certificati dall'E.BI.M.A.

### **TITOLO XIII**

#### **FERIE, ASPETTATIVE, ASSENZE, MALATTIE E INFORTUNI**

##### **ART.100 (Ferie)**

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi.
2. Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei giorni lavorativi.
3. Compatibilmente con le esigenze dello studio e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie, in funzione delle esigenze della struttura lavorativa e sentiti i lavoratori, e secondo i principi del D.lgs. 66/2003.
4. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio.
5. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'art. 115 del presente contratto.
6. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.
7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 115 del presente C.C.N.L.

##### **ART.101 (Aspettativa)**

1. Il datore di lavoro può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.
2. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

##### **ART.102 (Assenze)**

1. L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata al datore di lavoro al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il

normale svolgimento dell'attività e della programmazione dello studio.

2. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.
3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art.111, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art 115 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

### ***ART.103 (Malattia e infortuni)***

1. In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore - al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari - deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica o fax ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza- inviando al datore di lavoro, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
2. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.
3. Ai sensi della Legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto in cui all'art.115 del presente contratto.

### ***ART.104 (Obblighi del lavoratore)***

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

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello Nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al 2° comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di astenersi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5, legge n. 638/83, 14° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in lavoro. In caso di mancato rientro l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste all'art. 112 del presente contratto.

### **ART.105 (Periodo di comporta)**

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- a) 180 giorni di calendario in un anno solare, compresi del periodo di malattia; Per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può arrivare a 24 mesi.

Per poter decorrere nuovamente la conservazione del posto di lavoro, di cui alla lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 30 giorni continuativi.

Cesserà per il datore di lavoro l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini del calcolo del periodo di comporta e del trattamento economico.

Egual diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati il datore di lavoro, ove preceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e, comunque, non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

**ART.106 (Trattamento economico di malattia)**

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) Una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, poste a carico dell'INPS ai sensi dell'art 74 della L. 23/12/78 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art 1, L. 29/02/1980, n. 33.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1, 2, L. 29/02/80 n. 33;

- b) Ad una integrazione dell'integrità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
- 1) 100%, per i primi tre giorni (periodo di carenza);
  - 2) 100%, per i giorni dal quarto al ventesimo;
  - 3) 100% per i giorni dal ventunesimo in poi;

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art 112.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'articolo 80, l'integrazione di cui al punto 1 della lettera B del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento. Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista dal precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- Ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- Evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- Sclerosi multipla o progressiva, documentate da specialisti del SSN;
- Gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

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

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una

dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

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

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute agli apprendisti.

In attuazione dell'art. 20 del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, le parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

Le parti si danno atto che, per il computo degli eventi morbosi utile ai fini dell'applicazione del regime di cui al comma 2 del presente articolo, l'ipotesi di continuazione di malattia e la ricaduta nella stessa malattia sono considerate un unico evento morboso, secondo i criteri amministrativi indicati dall'INPS per l'erogazione dell'indennità a suo carico.

Alla materia di cui al presente articolo si applicano, in caso di controversie, le norme di legge.

### ***ART.107 (Infortunio)***

I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso. Per la conservazione del posto di lavoro e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 94 e 95.

### ***ART.108 (Aspettativa non retribuita per malattia)***

Almeno 24 ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non

superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tal fine il datore di lavoro, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Qualora il protrarsi dell'assenza del lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentata da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore ai 12 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione iscritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporta.

Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporta dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

#### **TITOLO XIV TRASFERTE E TRASFERIMENTI**

##### **ART.109 (Trasferte)**

1. Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto del datore di lavoro, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera pari ad euro 16 (sedici) giornalieri per trasferte eccedenti le otto (otto) ore e fino alle 24 (ventiquattro) ore e di Euro 30 giornaliera per trasferte eccedenti le 24 (ventiquattro) ore.
2. In luogo della diaria di cui al n. 1), il datore di lavoro ha facoltà di disporre il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.
3. Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico del datore di lavoro.

##### **ART.110 (Trasferimenti)**

1. Il trasferimento del lavoratore deve essere comunicato per iscritto con congruo preavviso.

2. Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento;
3. Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto del mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui al n. 3) e 4) fino a 8 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.
4. Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa ha diritto al rimborso di tale indennizzo.
5. In caso di trasferimento per distanze superiori a 30 Km dalla sede di assunzione del lavoratore, i dipendenti con età superiore ai 50 anni, saranno trasferiti per ultimi, rispetto al numero complessivo dei dipendenti in forza lavoro nello Studio.

**TITOLO XV**  
**NORME DISCIPLINARI**

**ART.111 (Provvedimenti disciplinari)**

1. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, secondo la loro gravità con:
  - ammonizione verbale;
  - ammonizione scritta;
  - multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
  - sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
  - licenziamento.
2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata e comunque entro e non oltre giorni 1° da quando siano avvenuti i fatti ovvero se ne sia avuta conoscenza.
3. Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
4. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non

prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi è dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del 5° giorno successivo alla contestazione.

5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni nella quale dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.
6. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
7. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione. Il lavoratore che intende impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art 7 della L. n. 300/1970 ovvero di quelle previste dalla Sezione VII del presente C.C.N.L. dedicata alla risoluzione delle controversie in sede sindacale.
8. Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:
  - a) rimprovero verbale: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
  - b) rimprovero scritto: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità superiore a quelle indicate nei punti precedenti;
- c) Multa: vi si incorre per:
  - 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
  - 2) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
  - 3) negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
  - 4) abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

L'importo della multa è comminato dal datore di lavoro.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà al datore di lavoro di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 10 giorni;

- d) sospensione, vi si incorre per:
  - 1) inosservanza ripetuta per oltre due volte dell'orario di lavoro;

- 2) assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- 3) mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia i periodi di congedo;
- 4) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dal datore di lavoro, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 5) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri;
- 6) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- 7) esecuzione di lavori per proprio conto nello Studio, fuori dell'orario di lavoro;
- 8) insubordinazione verso i superiori;
- 9) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- 10) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendono la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui alla successiva lettera e) (licenziamenti). Licenziamenti: vi si incorre, restando salva ogni altra azione legale, in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro. In particolare:

- 11) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- 12) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- 13) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza dello studio;
- 14) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 15) danneggiamento grave al materiale dello studio;
- 16) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti dello studio;
- 17) furto in Studio di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;

- 18) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- 19) esecuzione di lavori all'interno dello Studio per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 20) rissa o vie di fatto nello studio;
- 21) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- 22) manomissioni di scritturazioni o false timbrature di schede contabili e di rilevazione di presenza;
- 23) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza dello studio;
- 24) concorrenza sleale;
- 25) grave inosservanza delle norme mediche per malattia;
- 26) inosservanza dagli obblighi formativi;
- 27) aver commesso reati contro la persona, il patrimonio e la P.A. fuori dall'orario di lavoro.

In caso di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto al ripristino nel posto di lavoro precedentemente occupato.

In caso di condanna per reato commesso nei confronti del datore di lavoro ciò comporterà la risoluzione ipso iure del lavoratore con gli effetti del licenziamento in tronco.

In caso di licenziamento il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge.

Qualora il licenziamento venga comminato avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

#### **TITOLO XVI**

#### **OBBLIGO DI FEDELTA' – PATTO DI NON CONCORRENZA**

#### **ART.112 (Obbligo di fedeltà e patto di non concorrenza)**

1. Il lavoratore non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con il datore di lavoro, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dello studio, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Tale divieto permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro per 3 anni.

2. Ove sia pattuita, la limitazione dell'attività professionale del lavoratore per il tempo

successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro sarà regolata dall'art. 2125 c.c.

## **TITOLO XVII TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **ART. 113 (Normale retribuzione)**

1. La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
  - a) Paga base nazionale conglobata;
  - b) Scatti di anzianità maturati;
  - c) Terzi elementi;
  - d) Eventuali assegni e/o indennità una tantum;
  - e) Altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata;
  - f) eventuale premio di risultato individuale;
  - g) eventuali indennità specifiche.
2. L'adeguamento annuale sarà effettuato in base all'indice stabilito dall'IPCA, in attuazione del nuovo accordo interconfederale del 22/01/09 fra Governo e parti sociali, in mancanza di tale dato, sarà erogato un aumento provvisorio, con possibilità di conguaglio in più o in meno, del 3%, sulle paghe in vigore alla data del 31/12/2014.

### **ART.114 (Tipologie di retribuzione)**

1. La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art. 114 del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie ovvero una tantum e di ogni altro elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo dei singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.
2. La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata- ad eccezione delle prestazioni occasionali ovvero saltuarie- in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende, pertanto, tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.
3. La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26". Durante i periodi di malattia o

infortunio, tale quota si evince sulla base dei criteri fissati dall'I.N.P.S. e dall'I.N.A.I.L.

4. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "170".

In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

### **ART.115 (Tabella retributiva)**

#### **RETRIBUZIONE REGIME ORDINARIO**

	<b>Minimo all' 01/03/2024</b>	<b>Minimo all' 01/09/2024</b>	<b>Minimo all' 01/04/2025</b>	<b>Minimo all' 01/11/2025</b>	<b>Minimo all' 01/11/2026</b>
Q/dirigenza	€ 2.793,36	€ 2.827,84	€ 2.862,33	€ 2.896,81	€ 2.933,60
Q	€ 2.538,62	€ 2.569,96	€ 2.601,30	€ 2.632,64	€ 2.664,15
I	€ 2.179,57	€ 2.206,48	€ 2.233,38	€ 2.260,29	€ 2.290,60
II	€ 1.951,31	€ 1.975,40	€ 1.999,49	€ 1.2.023,58	€ 2.100,50
IIIS	€ 1.1.870,87	€ 1.893,96	€ 1.917,06	€ 1.940,16	€ 1.970,23
III	€ 1.751,43	€ 1.773,06	€ 1.917,06	€ 1.816,30	€ 1.836,80
IVS	€ 1.6.29,65	€ 1.649,77	€ 1.669,89	€ 1.1690,01	€ 1.710,20
IV	€ 1.551,61	€ 1.5,70,76	€ 1.589,92	€ 1.1609,07	€ 1.630,50
V	€ 1.315,12	€ 1.328,17	€ 1.341,67	€ 1.359,07	€ 1.376,47

**RETRIBUZIONE REGIME DI PRIMO INGRESSO E REIMPIEGO**

	<b>Minimo all'01/03/2024</b>	<b>I ANNO</b>	<b>II ANNO</b>
Q	€ 2.133,31		
I	€ 1.887,84		
II	€ 1.644,37		
IIIS	€ 1.525,23	€ 1.143,92	€ 1.296,44
III	€ 1.511,37	€ 1.133,52	€ 1.284,66
IVS	€ 1.465,62	€ 1.099,21	€ 1.245,77
IV	€ 1.413,11	€ 1.059,83	€ 1.201,14
V			

**RETRIBUZIONI REGIME DIFFERENZIATO PER IL RILANCIO DELLE AREE SVANTAGGIATE**

	<b>Retribuzione Ordinaria</b>	<b>Retribuzione Aree Svantaggiate</b>
Q	€ 2.133,31	€ 1.706,64
I	€ 1.887,84	€ 1.510,27
II	€ 1.644,37	€ 1.646,22
IIIS	€ 1.525,23	€ 1.315,49
III	€ 1.511,37	€ 1.209,09
IVS	€ 1.465,62	€ 1.172,49
IV	€ 1.413,11	€ 1.130,48
V	€ 1.315,12	€ 1.052,96

**TITOLO XVIII**  
**MENSILITA' SUPPLEMENTARI**

Premio di risultato individuale (P.R.I.) – piano di benessere individuale (P.I.B.) - Accordo economico  
L'azienda insieme al lavoratore dipendente può pattuire un piano individuale di risultato che consentirà al lavoratore di guadagnare di più in funzione dell'impegno e dei risultati ottenuti.

**ART. 116 (Tredicesima mensilità)**

In coincidenza con la Vigilia di Natale di ogni anno, il datore di lavoro dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad 1 (una) mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Ai fini del computo della tredicesima mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui all'art 113, spettante all'atto della corresponsione.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati. Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente all'20% della retribuzione.

**ART. 117 (Premio di Risultato Individuale (P.R.I.))**

Con il presente articolo viene introdotto per la prima volta, come strumento contrattuale, il Premio di Risultato Individuale, che non si contrappone al premio di risultato aziendale, legato quest'ultimo, agli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Il Premio di Risultato Individuale, viceversa, è commisurato alla presenza ed alla condotta individuale di ogni lavoratore, mirando a creare un maggiore livello di partecipazione alla crescita comune del contesto lavorativo.

Le aziende che intendono applicare il presente CCNL ai propri dipendenti, già assunti con altro CCNL, e che in forza di quest'ultimo già percepiscono mensilità di retribuzioni aggiuntive alla tredicesima, sarà corrisposto il premio di risultato individuale avendo cura che, laddove l'ammontare del premio dovesse risultare di importo inferiore rispetto ai diritti retributivi

acquisiti venga corrisposta la differenza tra le due diverse forme di retribuzione.

Il Premio di Risultato Individuale è previsto in aggiunta al welfare di cui alla normativa vigente.

L'erogazione del Premio di Risultato Individuale non consente l'accesso ai benefici fiscali previsti per il premio di risultato aziendale la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienze ed innovazione.

Nota a verbale.

Il valore del PRI attuale è stato definito in un'ottica di salvaguardia dei livelli occupazionali e prosecuzione delle attività.

**ART. 118 (Ammontare e/o Valore del Premio di Risultato Individuale (P.R.I.))**

L'ammontare e/o valore del Premio di Risultato Individuale è commisurato all'effettiva presenza in servizio del lavoratore ed alla condotta dello stesso, il quale non può superare, nell'arco di un anno solare, più di 15 giorni di assenze e non può riportare più di 2 sanzioni disciplinari.

Le parti concordano che l'importo e/o ammontare del Premio di Risultato Individuale, sarà erogato ai lavoratori secondo i seguenti parametri:

- da 0 a 5° giorno di assenza e al non superamento delle due sanzioni disciplinari 70% della retribuzione mensile;
- da 6° a 10° giorno di assenza e al non superamento delle due sanzioni disciplinari 60% della retribuzione mensile;
- da 11° a 15° giorno di assenza e al non superamento delle due sanzioni disciplinari 50% della retribuzione mensile.

Comunque resta la possibilità di un accordo individuale per determinare il P.R.I.

Per giorni di assenza si definiscono tutti i giorni di mancata prestazione lavorativa ascrivibili ad assenza non giustificata, infortunio non sul lavoro, permessi e/o aspettative non retribuite, e periodi di congedo per formazione.

Contrariamente non rientrano invece tra i giorni di assenza di cui al precedente comma le ferie, i giorni di ricovero ospedaliero ovvero i connessi periodi di convalescenza debitamente certificati dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate ovvero dal S.S.N., gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'astensione obbligatoria per maternità, i congedi parentali, i permessi retribuiti previsti, i permessi sindacali e tutti quei permessi riconosciuti per legge a favore del prestatore di lavoro.

Una parte del P.R.I. e, precisamente, € 250,00 (duecentocinquanta//00) sarà corrisposta dal datore di lavoro in fringe benefit, sottoforma di un Piano Individuale di Benessere c.d. P.I.B..

Mentre la restante somma sarà corrisposta dal datore di lavoro libero professionista al lavoratore sottoforma di retribuzione aggiuntiva, risultando entrambe in busta paga, con la dicitura P.R.I. – P.I.B..

**ART. 119 Piano Individuale di Benessere e/o Welfare Individuale (P.I.B.)**

Una parte dell'ammontare del Premio di Risultato Individuale, così come introdotto dagli artt. 117 e 118 del presente CCNL, e, precisamente, € 250,00 (duecentocinquanta//00), viene erogato obbligatoriamente sottoforma di un Premio Individuale di Benessere detto anche Welfare Individuale, il quale dà ad ogni singolo lavoratore e/o familiare la possibilità di chiedere l'erogazione di beni in servizi o natura, erogabili entro i limiti di cui all'Art. 51, comma 2 e 12 TUIR.

L'ammontare del Piano Individuale di Benessere detto anche welfare individuale spetta a tutti i lavoratori, a prescindere dalla categoria, dal tipo di contratto di lavoro subordinato, ai lavoratori apprendisti, ai lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità o lavoro agile. Inoltre, sono compresi, i lavoratori dipendenti in astensione obbligatoria o in congedo parentale. Sono, viceversa, esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita, i tirocinanti e/o stagisti.

L'ammontare del welfare individuale, di cui al presente articolo, è già comprensivo di eventuali ritenute previdenziali o fiscali che fossero a carico del datore di lavoro, quindi l'ammontare indicato, coincide con il costo aziendale e, perciò, in caso di diverso trattamento fiscale o previdenziale il datore di lavoro si impegna a garantire solo l'invarianza di costo.

L'ammontare del welfare individuale o P.I.B. sarà previsto nel cedolino paga, ai fini di una gestione corretta e trasparente, attualmente nel suo valore netto, vale a dire, senza ritenute previdenziali e assoggettamento fiscale.

L'ammontare del Welfare individuale (P.I.B.) deve essere utilizzato entro mesi 12 (dodici) dalla loro messa a disposizione al lavoratore, al fine di evitare il superamento dei limiti legali di utilizzo previsti per anno solare.

Pertanto, salvo forza maggiore, decorso il termine, esso scadrà senza nessun diritto di rimborso e/o di tardiva prestazione sostitutiva.

L'ammontare del welfare individuale (P.I.B.) non è frazionabile, non è divisibile, non è

rimborsabile ne cedibile, ad eccezione della destinazione da parte del lavoratore alla previdenza complementare. Il Premio Individuale di Benessere (P.I.B.), rappresenta uno strumento contrattuale, attraverso il quale il lavoratore e/o familiare possono soddisfare qualunque esigenza, sottoforma di fringe benefit, utilizzando i benefici fiscali già in essere di cui all'art. 51 del TUIR, oltre ad estendere gli ulteriori benefici fiscali, che saranno riconosciuti successivamente, previsti dal welfare aziendale.

Si fa presente, inoltre, che il P.I.B diviene alternativo al welfare aziendale in caso acceda ai benefici fiscali di cui alla normativa vigente.

## 2 - Regime attuale del P.I.B.:

- Beneficiari: lavoratori dipendenti e i loro familiari, ex art. 12 del TUIR;
- Regime fiscale e contributivo: esente ai sensi dell'art. 51 DPR n. 917/1986 e s.m.i., c.d. TUIR;
- L'ammontare del Welfare Individuale non può essere sostituito in denaro, oppure, per scelta del lavoratore può essere destinata alla previdenza complementare;
- Eventuale estensione dei benefici fiscali di cui alla normativa vigente al P.I.B., con rimodulazione dell'ammontare dello stesso;
- L'ammontare del P.I.B. attualmente può essere destinato per:
  - a) Per Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi:
    - Asili nido
    - Servizi di babysitting
    - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore
    - Università e Master
    - Libri di testo scolastici e universitari
    - Doposcuola o Pre-scuola
    - Buoni pasto e mensa scolastica
    - Scuolabus o gite didattiche

Frequenzazione di corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri ecc.)

- b) Per Ludoteche, centri estivi o invernali:
  - Spese per frequentazione di campus estivi o invernali
  - Spese per frequentazione di ludoteche
- c) Per Opere e servizi per finalità sociali

- Check up medici
  - Visite specialistiche
  - Cure odontoiatriche
  - Terapie e riabilitazione
  - Sportello ascolto psicologico
  - Assistenza domiciliare
  - Badanti
- d) Case di riposo
- e) Per Servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi, ivi compresi gli esercenti servizi pubblici 24/31
- f) Per Beni e servizi in natura (entro il limite massimo € 258,23/anno solare, onnicomprensivi)
- Buoni spesa per generi alimentari
  - Buoni spesa per acquisti vari
  - Buoni carburante
  - Ricariche telefoniche
- g) Per Servizi di assistenza ai familiari anziani che abbiano compiuto 75 anni e/o non autosufficienti nello svolgimento di attività quotidiane, ovvero con necessità di documentata sorveglianza continua:
- Badanti
  - Assistenza domiciliare
  - Case di riposo (Residenza Sanitaria Assistita)
  - Case di cura
- h) Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico
- i) Previdenza Complementare

Si stabilisce, infine, che l'ammontare del P.I.B., attraverso la contrattazione di II livello, può essere anche integrato.

Il P.I.B. ha natura assistenziale e di garanzia, in quanto da una parte assolve alle funzioni di garantire misure di welfare individuali sottoforma di benefit e, dall'altra parte, si trasforma in un piano collettivo di benessere, sottoforma di fondo di solidarietà, garantendo a tutti i lavoratori e/o familiari misure e/o servizi di garanzia.

Le Parti concordano, infatti, di assicurare al P.I.B., anche le funzioni suddette ossia di garanzia,

attivando tutte le procedure affinché il P.I.B. da piano individuale di benessere funga anche da piano collettivo di garanzia a favore di tutti i lavoratori.

Il P.I.B., infine, rafforza il mercato del lavoro poiché, rappresenta, non solo, una forma di protezione e benessere per il lavoratore, ma uno strumento capace di incidere sulle dinamiche del mercato del lavoro, come incentivarne i consumi e, quindi, assolvendo anche ad una funzione più generale di carattere sociale.

### **ART.120 (riassorbibili)**

A seguito di aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di anzianità, tali aumenti non sono riassorbibili. Non sono, inoltre, riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente CCNL. Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di anzianità ovvero non siano stati corrisposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello decentrato, in presenza di un aumento delle tabelle, tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se espressamente previsto da eventuali accordi sindacali ovvero all'atto della loro concessione.

### **ART.121 ALLINEAMENTO CONTRATTUALE (Lavoratori provenienti da altro CCNL)**

1. In caso di prima applicazione del presente CCNL, a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi.
2. Inquadramento contrattuale: il lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta all'interno della sede di lavoro, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.
3. Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.
4. La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata dalla paga base nazionale mensile per 13 mensilità, dall'indennità di mancata

contrattazione di secondo livello e/o da un importo a titolo di “Superminimo assorbibile ad personam”, che sarà determinato fino a concorrenza con l’importo annuo precedentemente erogato.

5. Norma transitoria: ai fini dell’equipollenza fra i trattamenti retributivi per i dipendenti provenienti da diverso CCNL, le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno al 70% del loro valore pieno.

**TITOLO XIX**  
**RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**ART. 122 (Preavviso)**

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art. 111 punto n. 9 lett. e) (licenziamento).
3. I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono:

LIVELLO	ANZIANITA' DI SERVIZIO FINO A 5 ANNI	ANZIANITA' DI SERVIZIO OLTE A 5 ANNI	ANZIANITA' DI SERVIZIO OLTRE A 10 ANNI
QUADRI	110	140	160
I	100	130	160
II	70	100	130
III PROFESSIONAL	40	50	60
III	40	50	60
IV PROFESSIONAL	30	40	50
IV	30	40	50
V	25	30	35

4. I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.
5. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, con il congedo matrimoniale e la malattia.
6. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

**ART.123 (Trattamento di fine rapporto)**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art 2120 C.C. e della L. n. 297/1982.

Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore.

- Minimo tabellare conglobato;
- Aumenti periodici di anzianità;
- Superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- Tredicesima mensilità;
- Assegni ad personam.

Ai sensi dell'art 2120 C.C. e della L. n. 68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio nella sede di lavoro, deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli.

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del 10% dei lavoratori occupati nella struttura lavorativa e comunque con un minimo di una unità.

Quale condizione di miglior favore, di cui all'art 4 della L. n. 297/82, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

- a) significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- b) acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca al datore di lavoro il verbale di assegnazione ovvero in mancanza di questo:
  - l'atto costitutivo della cooperativa;
  - la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;

- la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire al datore di lavoro il verbale di assegnazione;
- c) l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota; sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art 5 del D.lgs. n. 151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della L n. 68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 60 giorni suindicato, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

### **SEZIONE III**

#### **WELFARE CONTRATTUALE – CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO**

##### **TITOLO I**

#### **TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITA' FISICA DEL LAVORATORE – AMBIENTE DI LAVORO**

#### **ART. 124 (Integrità psico-fisica e salute del lavoratore)**

1. Le parti stipulanti del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.
2. Il datore di lavoro s'impegna a fornire puntualmente ai lavoratori la formazione e le informazioni dovute in forza del D.lgs. n. 81/2008, facendo primario riferimento alle specifiche indicazioni di buona prassi elaborate dalla Commissione "Sicurezza e Igiene" dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore (E.BI.M.A.).

##### **TITOLO II**

#### **ART. 125 (Fondo di previdenza complementare)**

Le parti concordano di realizzare un ampio e dettagliato progetto che analizzi la fattibilità per l'attivazione di un Fondo chiuso di settore per la previdenza integrativa, che tenga conto delle specificità intrinseche del settore. Si concorda di attribuire pertanto mandato all'E.BI.M.A. per la predisposizione delle procedure di avviamento degli studi di

approfondimenti necessari.

### **TITOLO III**

#### **ART. 126 (Fondo per l'erogazione delle prestazioni sanitarie integrative al SSN)**

Le Parti concordano nel destinare le quote obbligatorie per le erogazioni dei servizi di prestazioni sanitarie integrative al SSN al Fondo integrativo che verrà individuato con accordo integrativo.

### **TITOLO IV**

#### **ART. 127 (Welfare per i Datori di Lavoro – Welfare +)**

Le Parti, con il presente articolo, in attuazione a quanto previsto e disciplinato dall'art. 142 del previgente CCNL, estendono a favore dei datori di lavoro e non, l'assistenza sanitaria integrativa al SSN, così come prevista e disciplinata a favore dei lavoratori, la quale costituirà una gestione autonoma e separata nell'ambito di E.BI.M.A., che verrà disciplinata mediante apposito regolamento.

### **TITOLO V**

#### **ART. 128 (Fondo per l'erogazione del Piano di Benessere Individuale (c.d. P.I.B. e/o Welfare Individuale))**

Le Parti concordano, in ossequio a quanto previsto e disciplinato dagli artt. 117, 118 e 119 del presente CCNL, di destinare le somme previste dal premio di risultato individuale per l'erogazione dei servizi del Piano di Benessere Individuale (P.I.B.).

### **TITOLO VI**

#### **ART. 129 (Conciliazione dei tempi di vita e lavoro)**

Le Parti, nel promuovere la "Conciliazione dei Tempi di Vita e Lavoro", concordano di introdurre, con il rinnovo del presente CCNL, due nuovi istituti contrattuali di carattere assistenziale che incidono entrambi su uno degli aspetti più significativi della vita di una donna ossia la natalità.

Le Parti, infatti, attraverso il sistema integrato della bilateralità, , intendono garantire alle donne lavoratrici che, in costanza di lavoro, si apprestano a diventare madri, due nuovi istituti ossia l'"Assistenza Sanitaria Pediatrica di Prossimità" e il "Psicologo Post Partum", oltre a prevedere ulteriori incentivi economici per i nati.

Le Parti, ancora, nel promuovere forme di Conciliazioni Vita Lavoro, concordano di prevedere forme di contribuzione e/o incentivi, non solo, per l'acquisto di strumentazioni in sede di lavoro agile, ma anche per favorire sempre di più l'acquisizione di competenze digitali e trasversali.

Gli istituti ora introdotti nonché i contributi e/o incentivi previsti con il presente articolo saranno oggetto di apposito regolamento da parte del sistema integrato E.BI.M.A. – SANI.MA pubblicato sui siti istituzionali.

**SEZIONE VII TITOLO I - ART. 130 - 131 Formazione continua FENAFI /C.A.F.E. (CENTRO ALLA FORMAZIONE EUROPEA)**

Per tutta la materia della formazione continua le Parti decidono di voler destinare tutta la contribuzione mensile dello 0,30 sui salari imponibili ad apposito Fondo da individuarsi con accordo separato.

Nota a verbale

Le Parti concordano, che durante la vigenza contrattuale del presente CCNL, di verificare i presupposti per la costituzione, tramite accordo interconfederale, di un proprio fondo interprofessionale.

**TITOLO II SEZIONE V**

**TITOLO I**

**DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI**

**ART. 132 (Sistema di relazioni sindacali)**

1. Le Parti stipulanti, in coerenza con quanto sancito nella Premessa del presente contratto, ritengono necessario definire un complessivo sistema di relazioni sindacali che garantisca, attraverso un insieme organico ed articolato di norme certe e condivise, fattivamente orientato alla funzione e al superamento dei possibili motivi di conflitto e finalizzato a favorire il conseguimento degli obiettivi competitivi dei datori di lavoro che applicano il presente Contratto Collettivo, la qualità del lavoro e il valore delle persone, nonché la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità.
2. Le Parti medesime, nell'assumere il consenso quale obiettivo ed elemento qualificante da perseguire a diversi livelli, nel rispetto delle modalità e degli ambiti temporali di seguito previsti, convengono sulla necessità di adottare un sistema complessivo di relazione sindacale che valorizza ulteriormente l'effettività del confronto territoriale e che si articoli attraverso specifici momenti di informazione, consultazione, contrattazione e partecipazione.
3. Sulla base di quanto predetto le Parti convengono di incontrarsi entro il primo semestre di ogni anno al fine di analizzare congiuntamente l'evoluzione normativa, la situazione socio – economica del settore, nonché i mutamenti e l'evoluzione dei nuovi contesti tecnologici, organizzativi.

4. Ancora, saranno presi in esame:
- Tutti i processi di riorganizzazione del Settore dovuti a nuovi interventi legislativi come, ad esempio, la L. n. 4/13;
  - Tutti i processi di carattere formativo derivanti, appunto, dalla nuova evoluzione normativa;
  - Tutti i processi occupazionali sia sul piano quantitativo che qualitativo;
  - Studi e ricerche sul Settore.

Durante la vigenza contrattuale le Parti si impegnano, inoltre, ad affrontare ulteriori temi e/o tematiche inerenti, in particolare, la costituzione, a livello nazionale e/o regionale, di strumenti bilaterali di settore, quali la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, così come previsti alla successiva sezione.

### ***ART.133 (Partecipazione)***

In coerenza con la Premessa, le Parti stipulanti assumono la partecipazione ai diversi livelli e nei diversi luoghi del Sistema delle Relazioni Sindacali quale metodo per il miglioramento complessivo della qualità del lavoro e del clima interno, nonché per la condivisione degli obiettivi di sviluppo del Settore e di prevenzione del conflitto. In tale contesto, le Parti convengono di consolidare e sviluppare le attività della Commissione Paritetica Nazionale e Regionale, dell'Ente Bilaterale, del Comitato per le Pari Opportunità e degli Organismi Paritetici per la Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro, allo scopo di favorire la costituzione di una consapevole partecipazione dei lavoratori ai processi di cambiamento in atto sia all'interno che all'esterno del Settore, nel condiviso presupposto che l'integrazione e la collaborazione sviluppino i livelli di efficacia e di efficienza e determinano un miglioramento complessivo della qualità del lavoro.

### ***ART.134 (Osservatorio Nazionale e Territoriali)***

1. L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale Nazionale di Settore può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
2. A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:
  - a) programmare ed organizzare relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rivelazioni, elaborando stime e proiezioni;
  - b) riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale

- inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessi all'Osservatorio stesso dagli Enti Bilaterali Territoriali;
- c) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
  - d) riceve ed elabora, anche ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, all'Ente Bilaterale Nazionale;
  - e) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
  - f) svolge le funzioni funzionali all'esecuzione delle disposizioni previste all'art. 9 (apprendistato) e all'art. 36 (lavoro a tempo determinato) del presente C.C.N.L.;
  - g) cura la raccolta e l'invio degli accordi di secondo livello all'Ente Bilaterale Nazionale, previa la loro segnalazione, di norma con scadenza annuale, da parte degli Osservatori Territoriali.

**ART.135 (Osservatori Territoriali)**

1. L'Ente Bilaterale Nazionale di Settore può istituire un proprio Osservatorio Territoriale che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale realizzando una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.
2. A tal fine l'Osservatorio Territoriale;
  - a) programma ed organizza, a livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali; restano ferme per gli studi, le garanzie previste dall'art. 4 comma 4 della legge n. 628/1961;
  - b) ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale all'Osservatorio Nazionale;
  - c) predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
  - d) promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro – anche rispetto ai lavoratori extracomunitari – nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione

- reclamate dalle diverse realtà territoriali, settoriali e/o di comparto;
- e) cura la raccolta e l'invio degli accordi di secondo livello all'Osservatorio Nazionale, di norma con cadenza annuale.

**ART.136 (Commissione Paritetica Nazionale)**

Le parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione Paritetica Nazionale con il compito di verificare, con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

Alla Commissione è, inoltre, demandata la funzione di verifica, grazie alla collaborazione delle Commissioni Paritetiche Regionali di cui all'articolo seguente, l'andamento del settore e di presentare proposte nel merito alle parti stipulanti, con particolare attenzione alle seguenti tematiche:

- a) Apprendistato, formazione, pari opportunità;
- b) Evoluzione del mercato professionale e del lavoro;
- c) Ristrutturazione, ammodernamento e nuove tecnologie;
- d) Verifiche e modifiche contrattuali;
- e) Verifica e ricerca delle soluzioni delle problematiche sorte a livello territoriale.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Paritetica Nazionale, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

**Composizione e sede della Commissione**

La Commissione Paritetica Nazionale è composta da n. 2 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 1 per ciascuna delle Parti Sociali.

La Commissione si riunisce di norma una volta l'anno ovvero su richiesta di una delle Parti a fronte di specifiche esigenze emerse anche in sede di confronto territoriale.

**ART.137 (Convocazione della Commissione)**

Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione Paritetica Nazionale, viene istituita una segreteria presso una sede concordata fra le Parti Sociali stipulanti.

La convocazione della Commissione Paritetica Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di istanza presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

#### ***ART.138 (Istruttoria e decisione)***

Il fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per la definizione della controversia al suo esame, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

La decisione assunta dalla Commissione Paritetica Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.

Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrono gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e, dalla deliberazione assunta dalla Commissione, risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto fra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

#### ***ART.139 (Commissione Paritetica Regionale)***

1. La Commissione Paritetica Regionale interviene per risolvere tutte le problematiche

inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione Paritetica Nazionale.

- a) Ciascuna Commissione è tenuta a partecipare attivamente e a fornire alla Commissione Paritetica Nazionale informazioni, dati e proposte utili alla verifica dell'andamento del settore, con particolare attenzione alle seguenti tematiche: apprendistato, formazione, pari opportunità;
- b) evoluzione del lavoro professionale;
- c) ristrutturazioni, ammodernamento e nuove tecnologie;
- d) verifiche e modifiche contrattuali;
- e) verifica e ricerca delle soluzioni delle problematiche sorte a livello territoriale.

**ART.140 (Composizione e sede della Commissione)**

Ciascuna Commissione Paritetica Regionale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n 2 per ciascuna delle Parti Sociali.

La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentati dei datori di lavoro regionali ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato di cui al punto n. 2 del paragrafo precedente ovvero su richiesta di una delle parti a fronte di esigenze di natura specificamente territoriali.

**ART.141 (Convocazione della Commissione Regionale)**

La convocazione della Commissione Paritetica Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione datoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei loro iscritti.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di lettere raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di istanze presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

**ART.142 (Istruttoria e decisione)**

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per la definizione della controversia al suo esame, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.

In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

**ART.143 (Comitato di lavoro per le Pari Opportunità)**

Il Comitato si propone lo scopo di implementare e rafforzare una cultura attenta alla differenza di genere tramite azioni positive tese a realizzare esempi di buona prassi nel mercato del lavoro nell'intento di salvaguardare l'occupazione femminile e di promuovere, nell'ottica di genere, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

A tal fine il C.P.O. svolge un ruolo di studio, di proposizione e di ricerca sui principi di parità di cui alla normativa vigente, nell'ambito delle materie e dei compiti ivi previsti, con particolare riguardo alle attività di cui all'Ente Bilaterale Nazionale di Settore e all'Osservatorio di cui al presente contratto.

Il Comitato è composto di 6 membri di cui 3 in rappresentanza della Organizzazione Sindacale Datoriale e 3 in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, che saranno designate dalle rispettive parti suddette, entro 60 giorni dalla firma del presente CCNL.

La sede operativa del Comitato di lavoro per le pari opportunità sarà presso la sede dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore.

I lavori svolti dal Comitato dovranno essere riportati alle parti stipulanti nel secondo trimestre di ogni anno.

Prima della scadenza contrattuale, di norma tre mesi prima, il Comitato dovrà presentare alle parti stipulanti un rapporto conclusivo sul lavoro svolto.

**ART.144 (Organismi paritetici per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro)**

Allo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori le Parti, considerata la rilevanza attribuita al ruolo della sicurezza sul piano della moderna organizzazione del lavoro, decidono di costituire degli Organismi Paritetici per la Salute e la Sicurezza sul lavoro, a livello nazionale e regionale, all'interno dell'Ente Bilaterale Nazionale e Regionale di Settore (E.B.I.M.A. Nazionale e Regionale).

## **ART.145 (Contratto collettivo decentrato)**

### *Premessa*

1. Le Parti, in considerazione del fatto che l'intero Settore risulta, non solo, interessato da una complessiva ed organica riforma dello stesso, ma in relazione alla necessità di una nuova organizzazione socio – economica del Settore, ritiene fondamentale delineare un nuovo modello e/o sistema contrattuale dando pieno risalto e concretezza ed effettività alla contrattazione decentrata anche quale nuovo riferimento per le relazioni sindacali.
2. A tal fine le Parti convengono di demandare alla contrattazione regionale, fatti salvi gli ordinamenti legislativi vigenti, le seguenti materie:
  - Trattamenti retribuiti integrativi;
  - Formazione professionale;
  - Orario di lavoro;
  - Contratti a tempo determinato;
  - Accordi di produttività;
  - Lavoro parziale;
  - Apprendistato;
  - Tirocini formativi e di orientamento;
  - Sicurezza del lavoro;
  - Contratto di somministrazione;
  - Accordo in materia di formazione con Istituzioni e Università;
  - La stipulazione di accordo quadro a livello territoriale;
  - Pari opportunità;
  - Tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale.

Le Parti, ritengono che sempre a livello territoriale dovranno essere trattate e gestite materie come il diritto di informazione ed il confronto con le Istituzioni regionali territoriali.

Per quanto attiene al diritto di informazione le Parti firmatarie del presente contratto entro una data concordata si incontreranno per un esame congiunto sugli aspetti più rilevanti del Settore come su fabbisogni formativi e professionali, sulle iniziative legislative regionali in materia di lavoro, sui processi di retribuzione, riorganizzazione, innovazione tecnologica e sui loro effetti socio – economici nel territorio regionale in materia del lavoro.

In ordine al confronto con le Istituzioni regionali territoriali le Parti potranno promuovere incontri con le Istituzioni territoriali alle quali sottoporre proposte e soluzioni per lo sviluppo del Settore.

A livello regionale le Parti potranno dar vita a strumenti bilaterali quali:

- Ente Bilaterale Regionale di Settore (E.BI.M.A. Regionale);
- Commissioni Paritetiche Territoriali per la gestione dei licenziamenti individuali,
- Referenti regionali e/o territoriali;
- Organismi Paritetici Territoriali in materia di salute e sicurezza previsti dal D. Lgs. 81/08.

Entro 9 mesi dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale, anche tramite Federazioni o Associazioni aderenti e autorizzate delle OO.SS. firmatarie deve essere terminata la contrattazione regionale.

#### ***ART.146 (Rappresentanze sindacali)***

In ossequio a quanto previsto dalla L. 20 Maggio 1970 n. 300 nelle strutture lavorative del Settore qualora sussistono i presupposti previsti dalla richiamata legge verranno istituite le Rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.) facendo riferimento al regolamento che sarà definito nel corso della vigenza del presente CCNL.

#### ***ART.147 (Permesso sindacale)***

Le Parti concordano nel riconoscere ai lavoratori del Settore permessi retribuiti, per attività sindacale, per un massimo di 8 (otto) ore pro capite annue.

Per quanto attiene alle modalità di utilizzo delle ore sindacali suddette le Parti concordano nel prevedere che ore 2 devono essere utilizzate per la connessione con i siti delle parti sociali e/o con i siti degli Enti Bilaterali di Settore e/o per le consultazioni del CCNL, mentre le restanti 6 (sei) ore verranno utilizzate secondo quanto previsto in sede di contrattazione regionale.

#### ***ART.148 (Trattenute sindacali)***

1. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale a favore delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richieste scritte.
2. L'O.S. firmataria del presente contratto fa pervenire ai datori di lavoro una comunicazione aggiornata e per iscritto dalla quale risulti:
  - L'elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito la delega per la trattenuta sindacale;
  - l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e le modalità di versamento alla O.S..

#### ***ART.149 (Contributi di assistenza contrattuale)***

Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1% da calcolarsi sulla paga base

conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda; Il COASCO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, da FISALP e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL.

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

Il COASCO può essere riscosso direttamente dalla Confederazione FISALP o per il tramite dell'Ente Bilaterale EBILP.

Circa le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni della Confederazione FISALP reperibili sul sito internet della stessa.

## **TITOLO II**

### **ENTI BILATERALI E WELFARE STRUMENTI BILATERALI**

#### **Premessa**

Le Parti, in ragione della rilevanza strategica dei servizi e delle prestazioni che attuano gli strumenti della bilateralità nell'ambito del comparto specifico rappresentato del presente CCNL, concorrono a rafforzare il Sistema della Bilateralità di Settore in attuazione dei principi di efficienza, sostenibilità, trasparenza e sussidiarietà.

A questo fine condividono un processo di una sempre più maggiore integrazione funzionale fra gli enti bilaterali del settore per una migliore attuazione degli impegni contrattuali.

Le strutture costituite nell'attuazione del presente CCNL in particolare, daranno vita sempre più a sistemi integrati per garantire tutele e servizi ai propri iscritti.

#### **ART. 150 (Ente Bilaterale Nazionale di Settore – E.BI.M.A. – Nazionale)**

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale Nazionale Mediatori ed Agenti in Attività Finanziaria del Settore Privato, in sigla E.BI.M.A. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito. Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle Confederazioni firmatarie dal presente CCNL.

E.BI.M.A. é costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

A tal fine l'Ente Bilaterale Nazionale attua ogni utile iniziativa, in particolare:

- a) Programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di

- informazione;
- b) Provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore;
  - c) Provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;
  - d) Elabora, progetta e gestisce – direttamente o attraverso convenzioni – proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
  - e) Attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
  - f) Riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;
  - g) Istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori territoriali di cui agli artt. 134 e 135 del presente CCNL, nonché ne coordina le attività;
  - h) Riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
  - i) Svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
  - j) Svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
  - k) Svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (Legge Biagi), delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavorativi;
  - l) Svolge, in materia apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
  - m) Svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
  - n) Attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
  - o) Attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.

E.BI.M.A. svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla CIS, composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

Per la certificazione dei contratti di lavoro, E.BI.M.A. dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, E.BI.M.A. Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

E.BI.M.A. potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente CCNL.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi E.BI.M.A. potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Comitato Esecutivo. Gli organi di gestione E.BI.M.A. saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione degli E.BI.M.A. Regionali e Territoriali è deliberata dal Comitato Esecutivo dell'E.BI.M.A.

nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

**ART.151 (Enti Bilaterali Territoriali) – Art. 152 Fondo Sanitario – Art. 153 Ente Bilaterale**

E.BI.M.A. Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione e mercato del lavoro e a tal fine promuove:

- a. la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

- b. il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c. gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d. il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;
- e. l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con E.BI.M.A. Nazionale, con la rete Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- f. le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g. i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h. le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.
- i. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua da costituire;
- j. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.

L'E.BI.M.A. Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente. Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'E.BI.M.A. Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite all'uopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione in caso di ridotta presenza a livello locale.

L' E.BI.M.A. Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al

miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

***(Fondo Bilaterale di Assistenza Sanitaria Integrativa al SSN per il Settore Privato — SANI.M.A.- SANI MEDIATORI E AGENTI IN ATTIVITA' FINANZIARIA)***

Le Parti concordano che il Fondo Bilaterale di Assistenza Sanitaria Integrativa al SSN per il Settore Privato – SANI.MA , al quale possono rimandare diversi CCNL, poiché sottoscritti dal OO.SS. stipulanti, costituisce lo strumento per l'erogazione del servizio di assistenza sanitaria integrativa al SSN.

SANI.MA è disciplinato dallo statuto e dal regolamento che costituisce parte integrante del presente CCNL.

***Ente Bilaterale Nazionale E.BI.M.A.***

*(Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale E.BI.M.A. / Fondo Bilaterale di Assistenza Sanitaria SANISP – Nazionale)*

La quota contrattuale di servizio e/o contributo mensile per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore delle Libere Professioni E del Settore Privato (E.BI.M.A. - Nazionale) e degli Enti Bilaterali Regionali di Settore (E.BI.M.A. - Regionali) ove costituiti è fissata nella misura globale di 10 (dieci) euro mensili per 12 (dodici) mensilità, di cui 6 (sei) euro a carico dei datori di lavoro e quattro (quattro) euro a carico dei lavoratori ed è dovuta da tutti i soggetti che applicano il presente Contratto Collettivo.

Le Parti si danno atto della obbligatorietà della quota di servizio di 6 (sei) euro su paga base a carico dei datori di lavoro.

Il versamento della quota di servizio in questione è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati.

La quota di servizio a carico dei lavoratori è pari ad euro 4 (quattro) e dovrà risultare come trattenuta in busta paga con la dicitura E.BI.M.A. – NAZIONALE ed il versamento della quota di servizio globale (10 € mensili) sarà effettuata tramite il mod. F 24,utilizzando il che verrà fornito successivamente.

Il datore di lavoro che omette il versamento della suddetta quota è tenuto a corrispondere al lavoratore un (E.D.R.) elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 28 (ventotto) corrisposto per 13 mensilità.

Il datore di lavoro che omette il versamento della quota contrattuale suddetta all'Ente Bilaterale Nazionale di Settore (E.BI.M.A. - Nazionale) non può avvalersi del presente contratto.

Le quote riscosse dall'Ente Bilaterale Nazionale di Settore (E.BI.M.A. – Nazionale) saranno trasferite agli Enti Bilaterali Regionali di Settore (E.BI.M.A. Regionali) regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL e dallo Statuto e Regolamento dell'E.BI.M.A. Nazionale.

La quota di servizio e/o contributo obbligatorio, per la gestione speciale ossia per le prestazioni sanitarie integrative al SSN è fissata nella misura globale di 12 euro (dodici) mensili per 12 mensilità. Quindi, la somma complessiva da versare per ogni dipendente (Mod F24) per le rispettive adesioni all'Ente Bilaterale Nazionale di Settore (E.BI.M.A. – NAZIONALE) e per l'erogazione delle prestazioni integrative al SSN da parte di SANI.MA NAZIONALE sarà pari ad euro 22 (ventidue) mensili per 12 mensilità, utilizzando, per entrambe le adesioni, il codice EBIP.

Le prestazioni integrative al SSN in favore dei lavoratori maturano, solo in caso di regolarità contributiva con effetto dal 1°giorno del quarto mese successivo al versamento da parte del datore di lavoro del contributo obbligatorio previsto per le prestazioni integrative in questione. Nessuna prestazione sarà dovuta dall'E.BI.M.A. - Nazionale al lavoratore dipendente qualora il datore di lavoro non adempie regolarmente ai versamenti di contributi o se i versamenti risultino parziali.

Il diritto alle prestazioni in favore dei dipendenti è disciplinato dall'E.BI.M.A. - Nazionale con regolamento pubblicato sui siti Istituzionali.

Le prestazioni ed i servizi resi dall'E.BI.M.A. NAZIONALE e da SANI.MA NAZIONALE, costituiscono parte integrante del presente Contratto Collettivo e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti.

Le Parti, congiuntamente, in considerazione delle mutate esigenze del mercato del lavoro ed in relazione alla consapevolezza della necessità di estendere forme di welfare assistenziali ai datori di lavoro, estendono le prestazioni sanitarie integrative al SSN previste e disciplinate a favori dei lavoratori anche a favore dei datori di lavoro, nella misura di euro mensili dodici (12) per dodici mensilità (12) e l'intera disciplina (contribuzione, adesione, prestazioni, cessioni, ecc) sarà oggetto di regolamento da predisporre ed approvare dall'E.BI.M.A. unitamente a SANI.MA , al quale è demandata la gestione e l'erogazione delle prestazioni sanitarie integrative al SSN.

La quota contrattuale di servizio è pari ad euro 12 (dodici) mensili per 12 (dodici) mensilità, gestita interamente da SANI.M.A. . Quindi, la somma complessiva da versare per ogni dipendente e per ogni datore di lavoro, (Mod. F24) per le rispettive adesioni all'Ente Bilaterale di Settore (E.BI.M.A. - Nazionale) e per l'erogazione delle prestazioni sanitarie integrative al SSN da parte di SANI.M.A., sarà pari ad euro 34 (trentaquattro) mensili per 12

mensilità, utilizzando, per entrambe le adesioni, il codice E.BI.M.A..

L'estensione delle prestazioni sanitarie integrative al SSN per i datori di lavoro e non è facoltativa e non obbligatoria.

La quota contrattuale di servizio complessiva pari ad euro 34 (trentaquattro) mensili sarà così suddivisa:

- 12 (dodici) euro mensili per 12 mensilità a favore delle prestazioni sanitarie integrative al SSN per i lavoratori dipendenti;
- 12 (dodici) euro mensili per 12 mensilità a favore delle prestazioni sanitarie integrative al SSN per i datori di lavoro (quota facoltativa);
- 10 (dieci) euro mensili per 12 mensilità di cui 4 (quattro) euro a carico dei lavoratori e 6 (sei) euro a carico dei datori di lavoro per il conseguimento delle finalità affidate all'E.BI.M.A. dal CCNL.

**SEZIONE VI**  
(ESCLUSIVITA' DI STAMPA)

**ART.154 (Diritti riservati)**

L'esclusiva del presente C.C.N.L. è riservata unicamente alle Parti firmatarie della stessa ed è vietata ogni riproduzione.

**SEZIONE VII CONTROVERSIE**

**ART. 155 (Conciliazione-controversie in sede sindacale)**

1. Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto, di altri contratti e accordi altresì inerenti rapporti di lavoro fra datori di lavoro rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL ovvero nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste potranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla legge n. 183/2010. Restano eluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.
2. Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva legge n. 108/1990, e d.lgs 23 del 2015 non derivanti dal provvedimento disciplinare.
3. Le suddette controversie potranno essere devolute ad una Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale che opererà su base territoriale e avrà sede presso gli Enti Bilaterali Regionali di Settore (E.BI.M.A. Regionali) quale Ente Bilaterale territoriale dell'E.BI.M.A. se

costituiti.

In assenza degli Enti Bilaterali Regionali di Settore (E.BI.M.A.-Regionale), la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale di Settore (E.BI.M.A.).

Resta salva la facoltà dell'E.BI.M.A., qualora ricorrano le circostanze di cui al comma precedente, di procedere alla costituzione di Commissioni territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza.

4. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativa interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

#### **ART.156 (Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione Paritetiche)**

La Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale è istituita presso l'Ente Bilaterale territoriale competente (E.BI.M.A. Regionale.) ed è composta in misura eguale da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti.

La medesima composizione è prevista per la commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale istituita presso L'E.BI.M.A.. Nazionale.

#### **ART.157 (Attivazione della procedura di conciliazione)**

Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene istaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione Paritetica mediante lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

#### **ART.158 (L'istanza di richiesta del tentativo di conciliazione)**

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso il quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni

posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

### **ART.159 (Convocazioni delle parti)**

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.

In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

### **ART.160 (Istruttoria)**

La Commissione di Conciliazione dovrà esprimere il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e laddove fosse necessario anche con più riunioni.

All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

### **ART.161 (Processo verbale di conciliazione o mancato accordo)**

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.
- c. La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione rende impugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art 412c.p.c.

Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione redige un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Provinciale del Lavoro territoriale competente.

Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

**ART.162 (Risoluzione pacifica della controversia)**

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparazione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art. 2113 comma 4 del Codice Civile e art. 410 e 412 c.p.c.

**ART.163 (Decisioni)**

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui art.136.

**ART.164 (Il tentativo obbligatorio di conciliazione)**

Le parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite commissioni di certificazione di cui all'art. 80 comma 4 del D.lgs. n.276/2003 e successive modifiche.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

**ART.165 (Risoluzione della lite in via arbitrale)**

Ai sensi dell'art. 412 c.p.c. così come modificato dalla legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

1. Il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
2. Le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
3. L'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali

dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari.

4. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti e pertanto non impugnabile anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato irrituale, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art. 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il giudice del lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato, il giudice, accerta la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

### ***ART.166 (Controversie collettive)***

Al fine di migliorare le relazioni sindacali nelle strutture intellettuali, le Parti assumono l'impegno, di favorire in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra titolari delle attività intellettuali e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui alla presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.

Nota a verbale

Le parti stipulanti il presente C.C.N.L. concordano di emanare apposito regolamento per definire in maniera esaustiva la composizione delle controversie di cui al presente articolo.

### ***SEZIONE VIII***

### ***ART.167 (Decorrenza e durata)***

Il presente CCNL decorre dal **01/03/2024** al **28/02/2027**.