



Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente, quadri, dirigenti e ricercatori, delle aziende e delle organizzazioni operanti nel comparto socio-sanitario-assistenziale-educativo e delle imprese sociali nel settore privato, sotto qualsiasi forma giuridica costituite compresa la forma cooperativa, nonché di tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza

Periodo di validità dal 01 febbraio 2020 al 31 gennaio 2023

RINNOVATO

Decorrenza: 01 febbraio 2023 – Scadenza: 31 gennaio 2026

RINNOVATO

Decorrenza: 01 febbraio 2026 – Scadenza: 31 gennaio 2029

Il giorno 31 gennaio 2026 in Roma presso la sede di Unimpresa, Via Barberini, 95, a conclusione delle trattative avviate il 10 settembre 2025 e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

UNIMPRESA, Unione Nazionale di Imprese, rappresentata dal Direttore Generale Mariagrazia Lupo Albore, con sede legale e direzione generale in Roma - Codice Fiscale 90024240633;

UNIMPRESA, Federazione Nazionale Sanità e Welfare, rappresentata dal Consigliere Nazionale Marco Pepe, con sede legale in Roma - Codice Fiscale 97887350581;

UNIMPRESA FEDERAMBULANZE SERVIZI ASSISTENZA, rappresentata dal Presidente Nazionale Flavio Ronzi, con sede legale in Roma - Codice Fiscale 96538090588;

UNIAP, rappresentata dal Presidente Nazionale Danilo Andolfo, con sede legale in Roma - Codice Fiscale 95036160638;

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

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

E

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

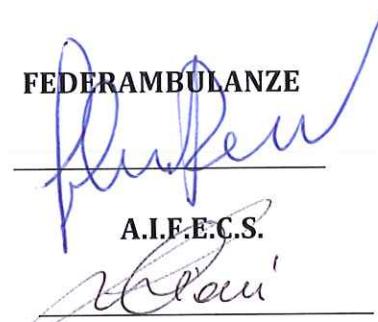
CONF.A.I.L. - Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro, rappresentata dal Segretario Confederale Dott. Antonio Forcella, con sede legale in Milano – Codice Fiscale 97008220150;

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

è stato stipulato il presente C.C.N.L. di lavoro per il personale dipendente, quadri, dirigenti e ricercatori, delle aziende e delle organizzazioni operanti nel comparto socio-sanitario-assistenziale-educativo e delle imprese sociali nel settore privato, sotto qualsiasi forma giuridica costituite compresa la forma cooperativa, nonché di tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza, composto da 12 titoli e 77 articoli. L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 31 gennaio 2026



Premessa

TITOLO I

VALIDITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art 1- Ambito di applicazione

Art 2- Disposizioni generali

Art 3 – Inscindibilità delle norme contrattuali

Art 4 – Condizioni di miglior favore

Art 5 – Decorrenza e durata

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art 6 - Diritto di informazione e confronto tra le Parti

Art 7 – Contrattazione

Art 8 - Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

Art 9 – Pari Opportunità

Art 10 – Attività di volontariato

TITOLO III

COSTITUZIONE E ATTIVAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art 11 – Assunzione del Personale

Art 12 – Documenti di assunzione

Art 13 – Visite mediche

Art 14 – Periodo di Prova

Art 15 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse

Art 16 – Cumulo delle mansioni

Art 17 - Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

TITOLO IV

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art 18 – Mobilità interna

Art 19 - Patrocinio legale del dipendente per atti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio

Art 20 – Ritiro patente

Art 21 – Rapporti di lavoro a tempo parziale

Art 22 - Rapporti di lavoro a tempo determinato

Art 23 – Apprendistato

Art 24 - Esclusione dalle quote di riserva

Art 25 – Orario di lavoro

Art 26 – Riposo settimanale

Art 27 – Festività

Art 28 – Ferie

Art 29 – Diritto allo studio

Art 30 - Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

Art 31 - ECM (Educazione continua in medicina)

TITOLO V

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art 32 – Permessi e recuperi

Art 33 – Permessi straordinari

Art 34 – Ritardi e assenze

Art 35 – Doveri del personale

Art 36 – Provvedimenti disciplinari

TITOLO VI

MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

Art 37 - Assenze per malattia, infortunio e maternità

Art 38 – Assenza prolungata di malattia

Art 39 - Tutela della salute ed ambiente di lavoro - Diritto alla formazione del RLS – Rappresentante per la Sicurezza - RLS

TITOLO VII

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art 40 - Il sistema di classificazione del personale

Art 41 – Quadri

Art 42 – Declaratoria delle posizioni economiche

Art 43 – Disciplina della categoria dei Quadri

Art 44 – Ricercatori e Professionisti dipendenti ad alto contenuto tecnologico-professionale

Art 45 - Quadro Direttivo

Art 46 – Accesso alla qualifica di Quadro Direttivo

Art 47 – Tutela

Art 48 - Deroga alla norma di inquadramento del personale neoassunto

Art 49 - Passaggio di posizione, di categoria, norma di qualificazione e progressione professionale

Art 50 - Norma transitoria per la classificazione del personale

TITOLO VIII

RETRIBUZIONI

Art 51 – Posizioni economiche

Art 52 – Paga giornaliera e oraria

Art 53 – Reperibilità

Art 54 - Lavoro supplementare, straordinario: ordinario, festivo, notturno

Art 55 – Banca delle ore

Art 56 - Indennità per servizio notturno e festivo

Art 57 - Assegni familiari o aggiunta di famiglia

Art 58 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga

Art 59 – Tredicesima mensilità

Art 60 – Abiti di servizio

Art 61 – Missioni e trasferte

TITOLO IX

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art 62 – Preavviso

Art 63 – Cessazione del rapporto di lavoro

Art 64 – Trattamento di fine rapporto

TITOLO X

DIRITTI SINDACALI

Art 65 – Rappresentanze sindacali

Art 66 – Assemblea

Art 67 – Permessi per cariche sindacali

Art 68 – Contributi sindacali

Art 69 – Conciliazione in sede sindacale - commissione di certificazione, conciliazione e arbitrato

Art 70 – Contributi sindacali

Art 71 - Contributi di assistenza contrattuale UNICO.AS.CO. (cod W466)

Art 72 – Ente Bilaterale – EBINPMI

TITOLO XI

ARCHIVIO CONTRATTI E NORME FINALI

Art 73 - Esclusività di stampa - archivi contratti

Art 74 - Fondo interprofessionale per la formazione continua – FONARCOM

Art 75 - Assistenza Sanitaria Integrativa – FONDO UNIHELSE

Art 76 - Previdenza Complementare –MBA MUTUA

TITOLO XII

TELELAVORO - LAVORO AGILE – SMART WORKING

Art 77 – Campo di applicazione

ALLEGATI: Allegato 1 – Regolamento per l'assistenza domiciliare; Allegato 2 – Schema di attività formativa

ALLEGATO "B"

Le Parti, firmatarie del presente C.C.N.L., in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato – Regioni del 17/04/2025 e nello specifico a quanto ivi indicato "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

Premessa

Le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente Contratto e si impegnano a intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole definite nel presente Contratto.

Fermo restando che tutti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sono contratti di diritto comune che vincolano solo i contraenti e coloro che esplicitamente o implicitamente vi abbiano conferito mandato, le

Parti, stipulanti in presente C.C.N.L. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di comune accordo definiscono che, qualora le Aziende intendano applicare questo C.C.N.L. in sostituzione di altro C.C.N.L. simile, omogeneo, con il presente, la decorrenza dell'applicazione ai rapporti di lavoro della parte normativa, economica e obbligatoria di questo C.C.N.L. è immediata e vale sino alla naturale scadenza del presente C.C.N.L. In caso di procedura di elezione della R.S.U. si applicano le previsioni dell'accordo interconfederale stipulato tra le Parti.

In caso di applicazione del presente C.C.N.L., tutto il personale assunto manterrà i benefici economici maturati e tutte le previsioni economiche degli istituti contrattuali diretti o indiretti, inclusi gli scatti di anzianità, nelle condizioni e nelle forme previsti dal precedente C.C.N.L. applicato, fino alla naturale scadenza del presente C.C.N.L.

In caso di applicazione del presente C.C.N.L., in sostituzione di altro C.C.N.L., le Parti, firmatarie del presente C.C.N.L., dichiarano esplicitamente che le R.S.U./R.S.A. esistenti, le relative agibilità sindacali e il monte ore di permessi sindacali, a esclusione delle ore già utilizzate alla data di applicazione del presente C.C.N.L., manterranno gli stessi benefici e continueranno ad avere efficacia secondo le previsioni del precedente C.C.N.L. applicato, fino alla naturale scadenza del presente C.C.N.L.

Le Parti dichiarano che anche ai futuri rinnovi, i benefici economici e gli istituti contrattuali diretti o indiretti del presente C.C.N.L. continueranno ad avere efficacia migliorativa.

Le Parti concordano sulla necessità che il dialogo sociale europeo si evolva verso l'obiettivo di più avanzati diritti sociali e migliori condizioni di lavoro.

Le Parti stipulanti condividono di perseguire gli obiettivi definiti dai Vertici di Lisbona e di Barcellona, secondo i quali dinamismo economico e giustizia sociale devono procedere di pari passo. In questo quadro, lo sviluppo economico e la crescita dell'occupazione rappresentano obiettivi prioritari da perseguire nell'ambito di un sistema avanzato di relazioni sindacali ai vari livelli, e sono in grado di contrastare, accompagnati da misure efficaci e di sostegno - anche di carattere legislativo il fenomeno dell'economia sommersa e delle forme irregolari di lavoro.

A tal fine, le Parti, concordano che il presente C.C.N.L. deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

In questa ottica le Parti ribadiscono che, nel settore socio-sanitario, caratterizzato da una diffusa presenza di imprese, anche di piccola dimensione, il Contratto nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta lo strumento unitario capace di fornire alle Parti sociali il complesso di norme e regole necessarie.

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni Imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del terziario, e nello specifico del settore socio-sanitario, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, convengono, altresì, di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali e aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro.

Le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati e informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per

verificarne le possibilità di superamento elaborando interventi congiunti nei confronti degli organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico e istituzionale funzionale allo sviluppo del settore e in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

Le Parti Sociali coinvolte ritengono con il presente C.C.N.L. di mettere le aziende dei settori interessati, a cui il presente Contratto è riferibile, nelle condizioni di potere sostenere l'Occupazione e lo Sviluppo, salvaguardando la competitività, con particolare riferimento alle aziende dei territori più deboli, senza compromettere il quadro dei principi costituzionali posti a tutela dei lavoratori e del lavoro in generale e delle imprese.

A tal proposito, le Parti, ribadiscono l'importanza del Telelavoro, del Lavoro Agile o Smart Working in tutte le sue forme, come strumento multidisciplinare in grado di assecondare i cambiamenti inevitabili del lavoro nelle sue forme più generiche. Non ultimo, vanno rafforzate le azioni che le Parti si propongono di perseguire volte a promuovere lo sviluppo sostenibile creando valore su tutto il territorio nazionale.

TITOLO I

VALIDITÀ ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Articolo 1

Ambito di applicazione

1. Il presente C.C.N.L., regola i rapporti di lavoro del personale dipendente delle diverse realtà operanti nell'ambito del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e delle imprese sociali.
2. Inoltre, il presente Contratto si applica a tutti i dipendenti di associazioni organizzate, fondazioni e a tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza sempre operanti nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo. Per iniziative operanti nel settore socio-sanitario le Parti intendono riferirsi a quelli rientranti nell'area del DPCM 12/01/2017 e successive modificazioni e integrazioni. Per associazioni ed enti organizzati si intendono i seguenti soggetti:
 - Enti e congregazioni religiose, Enti ecclesiastici civilmente riconosciuti, organismi diocesani, fondazioni, associazioni con o senza personalità giuridica;
 - Cooperative, Privati;
 - Federazioni o consorzi tra i soggetti sopra descritti.
3. La parte normativa e la parte economica del presente C.C.N.L. sono inscindibili e si applicano indistintamente a tutto il personale dipendente.

Articolo 2

Disposizioni generali

1. Per quanto non previsto dal presente Contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato, nonché allo Statuto dei diritti dei lavoratori, in quanto applicabili.
2. I lavoratori debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dal datore di lavoro da cui dipendono, purché non siano in contrasto con il presente Contratto e/o con norme di legge.

Articolo 3

Inscindibilità delle norme contrattuali

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle Parti firmatarie del presente C.C.N.L., è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende ricomprese nella "Sfera di applicazione".
2. L'applicazione integrale del presente Contratto costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.
3. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 4

Condizioni di miglior favore

1. Per il personale dipendente, in forza alla data di decorrenza del presente C.C.N.L. sono fatte salve a esaurimento e ad personam le condizioni normo-economiche di miglior favore in atto già in essere.
2. A tal fine in sede di confronto fra le Parti, a livello di singola Organizzazione, di cui all'articolo 7, verranno definite le necessarie modalità di raccordo tra il trattamento preesistente e quello previsto dal presente C.C.N.L.
3. I contratti territoriali e/o aziendali non possono derogare in pejus alle norme del presente Contratto.

Articolo 5

Decorrenza e durata

1. Il presente Contratto, **scaduto** il 31 gennaio 2026 è **RINNOVATO** con decorrenza: 01.02.2026 e scadenza il 31.01.2029, e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga fatta disdetta da alcuna delle Parti stipulanti con lettera raccomandata A.R., tre mesi prima della scadenza.
2. Il presente C.C.N.L., di durata triennale, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, si è individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio di cui al punto 1. in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.
3. Le Organizzazioni firmatarie intendono dare con il presente Contratto una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il C.C.N.L. deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile.
4. Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'impresa aderenti, in un contesto di riconosciute libertà associative.

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

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Articolo 6
Diritto di informazione e confronto tra le parti

1. Le Parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e l'applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.
2. A tal fine le Parti firmatarie il presente C.C.N.L. si affidano all'Ente bilaterale di settore denominato EBIN.PMI come meglio specificato al successivo articolo 72.
3. Le sedi di informazione e confronto sono:

A) Livello nazionale

Quella che si esplica all'interno dell'Ente bilaterale EBIN.PMI.

Annualmente, di norma entro l'autunno, la Parti si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore in relazione all'evoluzione legislativa e ai bisogni dei cittadini;
- verificare i programmi e i progetti di sviluppo;
- verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente C.C.N.L.;
- promuovere iniziative volte anche alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili, con particolare attenzione a quelle rappresentate dal volontariato.

B) Livello territoriale

Nella sede bilaterale qualora istituita apposita sezione provinciale e/o regionale.

Entro l'anno solare, le parti a livello regionale e/o provinciale si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi e al dato occupazionale;
- assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione, dei costi connessi con l'applicazione del presente C.C.N.L.;
- verificare i programmi e i progetti di sviluppo;
- assumere le opportune iniziative nei confronti della Pubblica Amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente C.C.N.L. nonché definite forme di valorizzazione dell'attività di volontariato.

C) Livello di Organizzazione

Ferme restando le competenze proprie delle Organizzazioni, queste garantiranno, ove richiesta, una tempestiva informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi, quanto relativo ai rapporti diretti e/o di convenzione con gli Enti Pubblici, ai progetti e programmi di sviluppo nonché quant'altro previsto nei singoli punti del presente C.C.N.L.

Articolo 7

Contrattazione

Premessa

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

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

1. Le Parti ritengono anche che, per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale il secondo livello di contrattazione, soprattutto aziendale. In essa si individua la necessità di incrementare e rendere strutturale quelle misure volte ad incentivare, in termini di riduzione delle tasse e dei contributi, collegandoli agli aumenti salariali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività qualità, efficienza ed efficacia per migliorare la competitività dell'impresa. La contrattazione di cui al presente C.C.N.L. si suddivide in due livelli:
 - 1° livello nazionale;
 - 2° livello decentrata: Regionale, Provinciale, Aziendale o di Organizzazione in alternativa tra loro.
2. Sono titolari della contrattazione di secondo livello le R.S.U. o laddove non presenti, le R.S.A. e comunque le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto, secondo quanto previsto dagli accordi interconfederali sottoscritti tra le Parti. Le R.S.U. sono elette con riferimento al regolamento definito in base all'accordo interconfederale. Le Parti stabiliscono che per le elezioni delle RSU si costituisca in tutte le realtà lavorative uno specifico "collegio per i Quadri" con elettorato attivo e passivo degli appartenenti alle categorie dei Quadri dei ricercatori e dei professionisti dipendenti.
3. Costituiscono oggetto della contrattazione a livello nazionale le seguenti tematiche:
 - validità e ambito di applicazione del contratto;
 - relazioni sindacali;
 - Commissione di Garanzia e Conciliazione (CGC);
 - diritti sindacali;
 - attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro;
 - norme comportamentali e disciplinari;
 - ordinamento professionale;
 - orario di lavoro;
 - permessi, aspettative e congedi;
 - formazione professionale;

- trattamento economico nazionale.

Contrattazione di 2°Livello

Livello aziendale

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

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

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

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

Istituti per la produttività

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

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- superminimo ad personam;
- lavoro a turno;

- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro;
- lavoro notturno;
- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la redditività aziendale, la produttività, l'innovazione, la qualità, la competitività, l'efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di legge in materia di imposta sostitutiva.

Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale e la negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- a) la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente C.C.N.L. presso il MLPS;
- b) le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.
- c) In caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente C.C.N.L., la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

Articolo 8 Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

1. In ottemperanza a quanto previsto dalla Legge n.146 del 12.6.90 e successive modificazioni e integrazioni, le Parti individuano in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo le seguenti tipologie di servizi essenziali, convenendo che a livello di Organizzazione, nell'ambito del rapporto tra le Parti, possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa così elencate: le prestazioni medico-sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica ivi compreso il trasporto infermi e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti, minori, soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare, o al servizio di onoranze funebri, e comunque servizi istituzionali e/o dovuti in forza di Leggi o accordi che considerano la non suspendibilità del servizio. A seguito delle modifiche introdotte dalla Legge 83/2000 e s.m. e i., le Parti si impegnano alla sottoscrizione di apposito accordo per la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali.
2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti garantiti dalla Costituzione. Con l'obiettivo di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno definiti, nell'ambito del rapporto fra le Parti in sede di Organizzazione, con esplicito verbale appositi contingenti di personale.

Articolo 9 Pari opportunità

1. Ai fini di una piena e puntuale applicazione del D.lgs 198 del 2006 è costituito a livello nazionale il Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna composto da almeno un componente designato dalle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. e da un pari numero di componenti in rappresentanza della parte datoriale, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente; possono inoltre essere istituiti Comitati per le Pari Opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

2. La parte datoriale assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonché appositi finanziamenti a sostegno della loro attività; le finalità del Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna sono quelle definite dalla legge di riferimento e gli stessi opereranno sulla base delle indicazioni che perverranno dal Comitato nazionale per le Pari Opportunità tra uomo e donna da istituire entro sei mesi dalla data della stipula del presente C.C.N.L. L'Ente bilaterale potrà finanziare specifici progetti istituiti a livello di singola organizzazione, o locale, o nazionale.

Articolo 10 Attività di volontariato

1. I lavoratori facenti parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui al d.lgs 117 del 2017 ai fini dell'espletamento di attività di volontariato hanno diritto ad usufruire, compatibilmente con le esigenze di servizio e ai sensi dell'Articolo 17 della stessa legge, di tutte le forme di flessibilità di orario e/o turnazioni previste dal presente C.C.N.L.
2. In sede di Organizzazione dei lavori, nell'ambito del rapporto tra le parti, saranno definite le modalità di esercizio del diritto in questione e potranno determinarsi anche forme e criteri particolari finalizzati a consentire agli interessati di svolgere attività di volontariato.
3. In caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi di legge.

TITOLO III COSTITUZIONE ED ATTIVAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 11 Assunzione di personale

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

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

- l'orario di lavoro;
- i termini del preavviso in caso di recesso.

Articolo 12 Documenti di assunzione

In continuità con quanto previsto dal precedente articolo 12, nei limiti di cui all'art. 8 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970, il datore di lavoro potrà richiedere il casellario giudiziale e il certificato dei carichi pendenti al lavoratore. Il datore di lavoro dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

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

Lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria

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

Articolo 13 Visite mediche

1. Prima dell'assunzione in servizio il datore di lavoro potrà accettare l'idoneità fisica del futuro dipendente e sottoporlo a visita medica da parte di sanitari di fiducia o da organi sanitari pubblici, con spese a carico del datore di lavoro.
2. Successivamente all'assunzione il lavoratore sarà sottoposto a eventuali ulteriori accertamenti come da normativa vigente a carico del datore di lavoro.

Articolo 14 Periodo di prova

1. Le parti possono applicare al contratto di lavoro un patto di prova non superiore a tre mesi per l'inquadramento fino alla categoria B e a sei mesi per gli inquadramenti superiori. Il patto deve essere apposto per iscritto.
2. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.
3. In tal caso, ovvero alla fine dello stesso, al dipendente spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiuto nonché ai ratei di ferie, della tredicesima mensilità e il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.
4. Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella fissata contrattualmente per l'inquadramento stabilito per il dipendente interessato.
5. Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.
6. Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta dello stesso, il dipendente si intenderà confermato in servizio a tempo indeterminato.
7. Per i contratti a tempo determinato, si veda successivo articolo 22.

Articolo 15
Mansioni e variazioni temporanee delle stesse

1. Il dipendente ha diritto di svolgere le mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni equivalenti.
2. Il dipendente, purché in possesso di necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti in sede di Organizzazione del lavoro, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica del dipendente medesimo.
3. Al dipendente chiamato a svolgere mansioni inerenti a una categoria superiore a quella di appartenenza, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della sua applicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza fra la prima posizione economica della categoria superiore e la prima posizione economica della categoria di inquadramento, nonché delle differenze afferenti ai restanti istituti contrattuali economici.
4. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, oltre al diritto al trattamento economico corrispondente alla attività svolta, il dipendente ha diritto all'assegnazione definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, e sia durata un periodo non inferiore a tre mesi.
5. In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015 e alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione art. 69 facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.
6. Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti e il trattamento economico del livello da cui proviene a esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.
7. Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente C.C.N.L., avviano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa.

Articolo 16
Cumulo delle mansioni

1. Ai dipendenti che sono assegnati alla esplicazione di più mansioni di diverse categorie deve essere attribuito, ai sensi dell'articolo precedente, il trattamento economico ed eventualmente la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che questa ultima abbia carattere di prevalenza.
2. In caso di non prevalenza delle mansioni superiori, per le ore di lavoro in dette mansioni eccezionalmente effettuate, oltre la retribuzione percepita, dovrà essere corrisposta al lavoratore la differenza fra la prima posizione economica della categoria superiore e la prima posizione economica della categoria di inquadramento.

Articolo 17
Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

1. Quando le competenti autorità sanitarie riconoscano il dipendente fisicamente inidoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti al proprio inquadramento, la parte datoriale - dietro richiesta del dipendente e nel rispetto delle proprie facoltà - esperirà ogni utile tentativo per il suo recupero in mansioni diverse da quelle proprie dell'inquadramento ricoperto. Ove esista in organico la possibilità di inserimento, si potrà ricorrere anche a una modifica dell'inquadramento in relazione alla copertura dei posti vacanti, comunque compatibili con le capacità residuali del dipendente fermo restando che da quel momento le dinamiche salariali seguiranno le norme previste dal nuovo inquadramento.

TITOLO IV
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Con riferimento alla Legge n. 148 del 10 dicembre 2015 e dei successivi decreti legislativi in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, le Parti convengono di attuare quanto previsto dalla legge.

Articolo 18
Mobilità interna

1. L'istituto della mobilità concerne solo l'utilizzazione temporanea del personale, in presidi, servizi, uffici di pertinenza dell'azienda in strutture diverse dalla sede di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzativo della singola azienda, e non soggetto ai vincoli di cui all'articolo 13 della Legge 300/70, l'utilizzazione del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi di pertinenza della Sezione cui originariamente è stato assegnato il dipendente.
2. L'istituto della mobilità che comporta l'utilizzazione anche temporanea del personale in strutture di pertinenza dell'azienda, diverse dalla sede di assegnazione, sarà utilizzato dall'azienda in relazione alle esigenze di servizio, nel rispetto della Legge 20.5.1970 n.300 articolo 13, secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali.

Articolo 19
Patrocinio legale del dipendente per atti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio

1. L'azienda nella tutela dei propri diritti e interessi, ove avvenga l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento degli obblighi contrattuali e allorquando non sia accertata negligenza o colpa del dipendente che comporti l'adozione di provvedimenti disciplinari o risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto d'interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.
2. L'azienda potrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

Articolo 20 Ritiro patente

1. Il dipendente assunto come autista o autista soccorritore, al quale, per motivi che non comportano il licenziamento senza preavviso, sia ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altre indennità.
2. L'autista in questo periodo potrà essere adibito, previo accordo tra le parti in sede locale, ove ve ne sia la possibilità, ad altri lavori e in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare servizio.
3. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destinasse, si darà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso sarà corrisposta all'autista l'indennità d'anzianità e altre eventualmente spettanti secondo il trattamento economico percepito al tempo del ritiro della patente stessa.

Le parti, vista la natura del servizio prestato e la nuova normativa sulla patente a punti, si impegnano a promuovere ogni possibile iniziativa tale da garantire la salvaguardia della patente di guida per l'uso privato del dipendente con mansioni di autista.

Articolo 21 Rapporti di lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale, verticale, o misto, ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della forza lavoro in rapporto all'attività dell'azienda;
- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali dei dipendenti, ferme restando le esigenze di servizio.
- il rapporto a tempo parziale sarà applicato nelle singole associazioni secondo i seguenti principi: volontarietà di entrambe le parti;
 1. in caso di assunzione del personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza, per le medesime mansioni o mansioni similari, nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

L'azienda risponderà entro trenta giorni alle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. L'eventuale risposta negativa, su richiesta del lavoratore, dovrà essere comunicata anche alle Rappresentanze Sindacali.

I dipendenti interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere la propria opzione entro quindici giorni dalla richiesta ricevuta.

Inoltre, il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato come segue:

a) nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

- 1) l'eventuale periodo di prova;
- 2) l'orario settimanale e la sua ripartizione, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno;
- 3) la qualifica assegnata.

b) il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a dodici ore.

Qualora non sia possibile il raggiungimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del dipendente a operare su più ubicazioni ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva e organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presta l'attività lavorativa in due o più ubicazioni nell'ambito del territorio comunale per il raggiungimento del minimo settimanale per lo spostamento da un posto all'altro di lavoro spetta al lavoratore il rimborso delle spese per tragitti non inferiori ai Km 10 sulla base di criteri definiti dalla contrattazione a livello di Organizzazione. Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni derivanti dalla acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro in atto, la parte datoriale, in relazione alle esigenze tecnico produttive, ricercheranno, dandone comunicazione alle rappresentanze sindacali, soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale part-time.

- A. È ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale del dipendente assunto con contratto part-time e comunque in misura massima non superiore all'orario di lavoro a tempo pieno, secondo la legislazione vigente, l'eventuale, motivato rifiuto, non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
- B. La retribuzione delle ore supplementari è maggiorata del 27%, in via forfettaria. Tale percentuale d'incremento è comprensiva della quota per rateo ferie, tredicesima e TFR.
- C. Previo consenso del dipendente, concesso in forma scritta, su richiesta alla presenza di un rappresentante sindacale aziendale, a fronte di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, si possono applicare clausole flessibili che prevedano, con un preavviso di due giorni lavorativi, una diversa collocazione temporale della prestazione. Al lavoratore viene garantita una maggiorazione dell'8% di ogni ora cui viene modificata la collocazione rispetto a quella originaria.
- D. Previo consenso scritto del dipendente, con le medesime procedure di cui sopra, è consentita la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto. Anche in questo caso le ore soggette a variazione subiranno la rivalutazione di cui sopra.
- E. Il dipendente che abbia manifestato la propria adesione a clausole elastiche e/o flessibili potrà denunciare il relativo patto per motivi familiari o per esigenze collegate all'instaurarsi di un ulteriore rapporto di lavoro, trascorsi almeno 12 mesi dalla data del patto medesimo.
- F. Previo accordo con il dipendente, la variazione con carattere di continuità dell'orario settimanale, di cui alla lettera di assunzione, dovrà essere comunicata per iscritto al dipendente interessato e contestualmente alle rappresentanze sindacali unitarie, all'Ente Bilaterale e all'Ispettorato del Lavoro.
- G. Il personale assunto a tempo parziale è retribuito in base alle ore prestate nel mese. In ogni caso la retribuzione non potrà essere inferiore a quella corrispondente all'orario settimanale risultante dalla lettera di assunzione o dalla comunicazione di cui al punto B) che precede.
- H. La retribuzione oraria si ottiene come stabilito all'art. 51;
- I. I corrispondenti trattamenti economici relativi all'indennità di fine rapporto, alla tredicesima mensilità, ai compensi stabiliti dagli accordi integrativi, alle ferie e alle festività troveranno applicazione proporzionale alle ore lavorate.

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Il trattamento di malattia e infortunio e quello relativo alle lavoratrici madri e qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge sarà garantito in proporzione alla durata della prestazione di cui ai punti A) e G) che precedono.

I ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli altri istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano applicazione in rapporto al periodo lavorato.

L'utilizzo complessivo del lavoro a tempo parziale e le sue modalità di attuazione saranno argomento di informazione e confronto tra le parti a livello di Organizzazione in particolar modo per quanto concerne l'andamento dell'utilizzazione del lavoro supplementare.

Articolo 22

Rapporti di lavoro a tempo determinato

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

Nessuna esclusione è prevista con riferimento alla tipologia di assunzione a termine o a tempo interminato da parte del somministratore, rilevando solo la tipologia di somministrazione a tempo determinato. È in ogni caso esclusa la possibilità di reiterare la prova in caso di proroga o rinnovo dei contratti.

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

Periodo di prova

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

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

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

Proroga

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

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

Causale

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

- intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno per motivazioni particolari;
- esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni straordinarie;
- esecuzione di un'opera o di un servizio predeterminati nel tempo, aventi carattere occasionale o straordinario.

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

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

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

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

I contratti per l'esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni sono esclusi dall'obbligo di specificazione della causale giustificatrice del termine;

Divieto e limiti di apposizione al termine

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

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

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

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

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

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

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

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

Lavoro temporaneo - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

I contratti di lavoro temporaneo e di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina di legge vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale. Il ricorso al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato da parte dei soggetti utilizzatori, è motivata da ragioni di carattere tecnico-produttivo, organizzativo e sostitutivo.

In particolare, gli enti utilizzatori potranno farvi ricorso nelle seguenti fattispecie:

1. per particolari punte di attività;
2. per l'effettuazione di servizi definiti e predeterminati nel tempo, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico, per la durata delle stesse attività;
3. per tutte le qualifiche previste dal presente C.C.N.L.

Il requisito della sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui al precedente comma, non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto di somministrazione a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Il contratto di somministrazione stipulato ai sensi del presente comma non può essere oggetto di proroga. Il ricorso al lavoro temporaneo e/o al lavoro somministrato non è consentito:

a) per la sostituzione di personale in sciopero;

- b) presso unità ove nei sei mesi precedenti siano intervenuti licenziamenti collettivi, salvo diversa disposizione da parte degli accordi sindacali;
- c) da parte di enti o istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

Con riferimento al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, il totale dei lavoratori non potrà superare per ciascun trimestre la media dell'8% degli occupati stabilmente dall'utilizzatore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per ciascuna tipologia di contratto. In alternativa, è consentita la stipula di contratti di lavoro temporaneo e/o di somministrazione a tempo determinato fino a cinque prestatrici o prestatori per ciascuna tipologia di contratto, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in forza presso l'ente utilizzatore.

Gli enti utilizzatori eserciteranno nei confronti dei lavoratori interessati il potere di direzione e controllo. Il potere disciplinare sarà invece esercitato dal soggetto somministratore, sulla base di elementi eventualmente forniti dall'utilizzatore.

I lavoratori interessati avranno diritto alla parità retributiva rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore a parità di mansioni e di orario. A essi si estenderanno le eventuali erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale nei termini definiti in tale ambito del presente C.C.N.L., fatta eccezione per gli istituti economici e normativi collegati all'anzianità di servizio, essi avranno altresì diritto di usufruire dei servizi sociali e assistenziali in atto presso l'utilizzatore.

Nei confronti dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della Legge 20 maggio n. 300. Gli enti utilizzatori comunicheranno preventivamente alla R.S.U., o, in mancanza, alla R.S.A. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente C.C.N.L., il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che intendono utilizzare e il motivo del ricorso a esso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i tre giorni successivi alla stipula dei contratti in questione. Annualmente gli enti utilizzatori forniranno ai destinatari di cui sopra il numero e i motivi dei contratti stipulati e la loro durata, nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Limiti percentuali

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

Nelle imprese che occupano più di 5 dipendenti, l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 25% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. All'interno di detta percentuale, l'utilizzo del lavoro temporaneo e/o somministrato non potrà superare l'8% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Articolo 23 **Apprendistato**

Il contratto di apprendistato è certificato dall'Ente Bilaterale. Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia, e all'accordo in materia di apprendistato artt. 43 e 45 D.lgs. 81/2005 sottoscritto tra le Parti. Per quanto non espressamente contemplato dalle disposizioni normative, valgono le norme previste dal presente articolo contrattuale o, in carenza, quelle relative al personale assunto a tempo indeterminato.

Le Parti, con la presente regolamentazione, decidono di dare ingresso alle nuove tipologie di contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione, professionalizzante e apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, di cui agli artt. 43 e 45 D.lgs 81/2005.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni di età.

Questo tipo di apprendistato ha una durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, per l'acquisizione di competenze trasversali e tecnico professionali rinvenibili nei livelli da 1 a 10 del presente C.C.N.L.

Agli stessi limiti di età soggiace il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In caso di possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le maestranze assunte con le due tipologie di apprendistato non potranno superare, complessivamente, il 100% delle maestranze specializzate presso il datore di lavoro ovvero, in mancanza di tali maestranze, gli apprendisti non potranno comunque superare il numero di tre unità in rapporto al complessivo organico dell'Azienda.

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione al livello professionale di riferimento per la qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità:

livelli A-B-C: durata 32 mesi;

livelli D: durata 40 mesi;

I profili della formazione e la determinazione del monte ore annuale a essa destinato nel periodo di esecuzione del contratto saranno determinate dalle leggi regionali, adottate in conformità delle disposizioni legislative vigenti in materia.

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore sarà la stessa dei lavoratori dipendenti con uguale qualifica.

Il trattamento dell'apprendista viene fissato sulla base del minimo contrattuale della retribuzione base previsto per livello, secondo le percentuali della seguente tabella:

Livelli A-B-C	Retribuzione	
32 mesi	Primi 20 mesi	Dal 21° mese
	90%	95%
Livelli D		
40 mesi	Primi 28 mesi	Dal 29° mese
	90%	95%

In caso di malattia, all'apprendista sarà riconosciuto il trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 50% della normale retribuzione.

L'apprendista minorenne o maggiorenne, nel caso di sottoposizione ad attività che richiedono sorveglianza sanitaria in base al D.lgs. n. 81/2008, deve essere sottoposto alle visite mediche preventive e a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente.

L'apprendista maggiorenne, addetto ad attività non richiedenti la predetta sorveglianza, è soggetto alla sola visita sanitaria preventiva, tesa ad accertare l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere.

L'apprendista è soggetto a un periodo di prova della durata di due mesi di lavoro effettivo.

Durante lo svolgimento del periodo di prova il rapporto può essere risolto senza preavviso da entrambe le parti. Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part-time, a condizione che la minor durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto e il soddisfacimento delle esigenze formative.

L'orario di lavoro, per gli apprendisti maggiorenni, corrisponde a quello fissato per il personale assunto a tempo indeterminato. Per gli apprendisti minorenni, trova applicazione il limite giornaliero di 8 ore nonché quello settimanale di 40 ore. Resta inteso che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

La regolamentazione dei profili formativi e del monte ore annuale di formazione dell'apprendista sarà quella prevista dalle leggi regionali che interverranno in materia. La formazione del lavoratore con contratto di apprendistato potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale.

La formazione dell'apprendista all'interno dell'Azienda è di norma seguita compatibilmente con la regolamentazione di cui al punto che precede, da un tutor, con competenze e formazione adeguate, che cura il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

Salvo diversa disciplina da parte della normativa regionale, al termine del periodo di formazione, il datore di lavoro rilascia un attestato sulle competenze professionali acquisite dal lavoratore, consegnandone copia a quest'ultimo e alla struttura pubblica competente in materia di servizi all'impiego.

In ogni caso, la formazione svolta è registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, in conformità delle disposizioni legislative vigenti, nell'apposito libretto formativo.

Il rapporto di apprendistato si estingue, perfezionandosi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, alla scadenza dei termini del periodo formativo di cui alla tabella di cui sopra. Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del Codice civile.

La disciplina dell'apprendistato sarà operativa nelle singole regioni immediatamente dopo l'approvazione delle leggi regionali in materia.

Le Parti, convengono di costituire un'apposita Commissione per attuare il monitoraggio delle esperienze formative realizzate a livello aziendale.

Articolo 24 Esclusione dalle quote di riserva

1. Ai sensi della Legge 68/99, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei dipendenti cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli dal D a Quadro nonché i profili professionali di autista dei mezzi di soccorso e di soccorritore.

Sono comunque esclusi i dipendenti assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

2. I dipendenti assunti tra le categorie riservatarie saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Articolo 25 Orario di lavoro

1. Per tutti i dipendenti l'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 38 ore, da articolare di norma su sei giorni, e laddove la programmazione operativa dell'Organizzazione del lavoro lo consenta, anche su cinque giorni.
2. L'orario di lavoro e la relativa distribuzione è fissato dal datore di lavoro con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, d'intesa con le rappresentanze sindacali.
3. Potranno essere definiti con le modalità di cui al comma precedente, i criteri per l'adozione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali per attività pianificate e programmabili, nel limite di ulteriori 10 (dieci) ore sull'orario settimanale, per un massimo di 120 (centoventi) ore nell'arco di 4 mesi.
4. La totale compensazione delle ore eccedenti l'orario settimanale dovrà essere operata nell'arco dei dodici mesi successivi.

Articolo 26 Riposo settimanale

1. Tutti i dipendenti hanno diritto a una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente coincide con la domenica.
2. Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la prestazione sarà retribuita secondo quanto previsto dal successivo articolo 51 e ss.
3. Il riposo settimanale è irrinunciabile. In caso di operatori turnisti, è considerata di riposo la giornata successiva a quella dello smonto dal turno.

Articolo 27 Festività

1. Tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

Capodanno	01 gennaio
Epifania	6 gennaio
Anniversario della Liberazione	25 aprile
Lunedì di Pasqua	
Festa del Lavoro	01 maggio
Festa della Repubblica	2 giugno

Assunzione della Madonna	15 agosto
Patrono d'Italia	4 ottobre
Ognissanti	1 novembre
Immacolata Concezione	8 dicembre
Natale	25 dicembre
S. Stefano	26 dicembre
Santo Patrono	

2. In occasione delle suddette festività decorre a favore del dipendente la normale retribuzione di cui al successivo art. 51.
3. I dipendenti che, per ragioni inerenti al servizio dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto a un corrispondente riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruible, in giornata stabilita dalla azienda, sentito l'interessato, fermo restando il diritto all'indennità prevista dall'art. 51, mantenendo comunque la normale retribuzione per la festività.
4. Qualora per eccezionali motivi di servizio il termine di trenta giorni non potesse essere rispettato, si procede alla liquidazione della giornata di lavoro calcolata ai sensi del successivo articolo 51.
5. In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale di cui al precedente art. 27 il dipendente ha diritto alla liquidazione di una ulteriore giornata di lavoro calcolata ai sensi del successivo art. 51.
6. Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice e il lavoratore, ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, hanno diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto.
7. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - compatibilmente con le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare, a fronte di richiesta scritta, di un giorno di festività religiosa in altro giorno rispetto a quello indicato per il culto cattolico. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale o festivo né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Articolo 28

Ferie

1. I dipendenti hanno diritto a un periodo di ferie di centonovanta ore lavorative retribuite per anno solare.
2. In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 51.
3. Al dipendente che non abbia compiuto un anno intero di servizio, spetta per ogni mese di servizio prestato 1/12 (un dodicesimo) del periodo feriale allo stesso spettante di cui al primo comma del presente articolo.

4. In sostituzione delle festività soppresse il dipendente ha inoltre diritto a ulteriori 26 (ventisei) ore di permessi retribuiti da fruirsi entro l'anno solare.
5. L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta interrompe il decorso delle ferie.
6. L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dalla Organizzazione del lavoro secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo non inferiore al 50% del monte ore ferie, sentito l'interessato, e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Articolo 29

Diritto allo studio

1. I dipendenti studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, a essere ammessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami; sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.
2. I dipendenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di permessi retribuiti giornalieri per sostenere le prove d'esame.
3. Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).
4. I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.
5. Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 (centocinquanta) ore annue individuali retribuite.
6. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.
7. Nel rispetto delle quote e percentuali suddette il diritto in questione è riferito anche alla partecipazione a corsi finalizzati alla conoscenza delle problematiche relative ai soggetti socialmente svantaggiati definiti anche con il concorso delle OO.SS.

Articolo 30

Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

I programmi di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale e la fornitura di specifici progetti saranno demandati all'Ente Bilaterale.

1. Le Parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei dipendenti ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari a una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.
2. A tale scopo i dipendenti, nella misura massima annua del 10% del personale in servizio, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 150 (centocinquanta) ore annue;

ove l'Organizzazione, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.

3. In sede di confronto a livello di Organizzazione verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.
4. Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.
5. In tale ambito le Parti potranno altresì definire, con il supporto dell'Ente Bilaterale, idonei processi formativi prevedendo anche la possibilità del superamento dei tetti indicati.
6. I dipendenti che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla direzione dell'Organizzazione il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.
7. Le Parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

Articolo 31

ECM (Educazione continua in medicina)

Oltre a quanto previsto nell'articolo precedente in materia di formazione, con il presente Contratto si recepiscono le novità introdotte ai sensi dell'art. 16 quater del D.lgs. n. 502/1992 e successive modificazioni, dalle indicazioni del Ministero della Salute, dalle intese assunte in Conferenza Stato-Regioni e dagli obiettivi di salute previsti dal Piano Sanitario Nazionale e recepiti nei singoli Piani Sanitari Regionali, che prevedono la formazione continua del personale sanitario quale requisito indispensabile per svolgere attività professionale per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private.

Al riguardo UNIMPRESA è associazione riconosciuta e abilitata alla formazione inerente al presente articolo. ECM – Provider Agenas n° 6427.

In sede di contrattazione decentrata le Parti individuano ulteriori criteri e modalità di applicazione. In materia sono fatti salvi, in ogni caso, accordi aziendali di miglior favore.

Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

Al fine di ottimizzare le risorse disponibili, per favorire la formazione continua a tutto il personale sanitario e, comunque, la formazione in genere a tutto il personale, sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito possibilmente aziendale e interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

La formazione, inoltre, deve essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza.

TITOLO V

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Articolo 32

Permessi e recuperi

1. Al dipendente possono essere concessi, per particolari esigenze personali, e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di trentasei ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti di cui al presente C.C.N.L.
2. Entro i due mesi successivi a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.
3. Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'azienda provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al lavoratore per il numero di ore non recuperate.

Articolo 33

Permessi straordinari

1. Al dipendente che abbia superato il periodo di prova spettano permessi straordinari retribuiti nei seguenti casi:
 - per matrimonio, giorni 15 consecutivi di calendario a partire dal giorno successivo al giorno del matrimonio;
 - per sostenere esami attinenti alla carriera e al perfezionamento professionale, limitatamente al periodo necessario per sostenere le prove stesse;
 - in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei suoceri, dei genitori del convivente, dei figli e dei fratelli, spetta al dipendente un permesso limitatamente a tre giorni;
 - il dipendente donatore di sangue e/o di sangue midollare ha diritto ai permessi secondo la normativa vigente;
 - il dipendente che intervenga in protezione civile in caso di calamità ha diritto ai benefici secondo le indicazioni e nelle forme previste dalla normativa vigente;
 - per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali secondo le norme di legge;
 - per gravi e documentate ragioni il dipendente può chiedere e l'amministrazione può concedere nell'anno un periodo di permesso straordinario anch'esso retribuito, non superiore a cinque giorni;
 - per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;
 4. per i casi previsti dalla Legge 104/92 e successive modificazioni; tali permessi devono essere richiesti dall'interessato in tempo utile (e comunque di norma almeno 7 giorni prima) per permettere la sostituzione e potranno essere o meno concessi compatibilmente con le esigenze dell'azienda, ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge;
 5. alle dipendenti in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità. Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di usufruire dei congedi previsti dalla normativa vigente T.U. 151 del 2001 e gli compete il 100% dell'intera retribuzione. **Vedi articolo 37;**
 6. il lavoratore padre ha i diritti previsti dalla normativa vigente T.U. dlgs 151 del 2001. **Vedi articolo 37.**
-
2. Potranno altresì essere concessi permessi non retribuiti al dipendente che ne faccia richiesta, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, in caso di attività di volontariato o partecipazione a

programmi sanitari nei Paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi della Legge n. 117/2017.

3. In caso di interruzione dal lavoro per chiamata alle armi, servizio militare o per servizio civile, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo e il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio. Il lavoratore che, salvo caso di comprovato impedimento, non si mette a disposizione della azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio può essere considerato dimissionario.

Articolo 34 Ritardi ed assenze

1. Il dipendente deve osservare il proprio orario di lavoro, secondo le modalità in uso presso l'Azienda.
2. I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso.
3. Le assenze debbono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro all'Ufficio o alle persone a tanto preposte; devono essere immediatamente giustificate e comunque non oltre le ventiquattr'ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.
4. L'assenza arbitraria e ingiustificata che superi i tre giorni lavorativi consecutivi è considerata mancanza gravissima.

Articolo 35 Doveri del personale

1. In relazione alle particolari esigenze del servizio prestato, il dipendente deve improntare il proprio contegno al rispetto e alla comprensione degli altri, ispirandosi al principio di solidarietà umana, subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità del suo lavoro.
2. Egli deve rispettare l'impostazione, l'idealità, i valori e la fisionomia propria dell'Azienda ove opera e attenersi alle disposizioni impartite dalla direzione secondo la struttura organizzativa interna oltre a osservare in modo corretto i propri doveri.
3. Sono obblighi del dipendente:
 - usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e nell'interesse dell'utenza;
 - osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dai superiori in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro;
 - osservare le misure disposte ai fini della sicurezza individuale, collettiva e dell'igiene;
 - astenersi dal ricevere, promettere, indurre a ricevere alcun compenso, sotto qualsiasi forma, offerto loro o a altri dipendenti dell'Azienda;
 - uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente Contratto, alle altre norme di legge.
4. È fatto divieto al dipendente assunto a tempo pieno di prestare attività retribuita in concorrenza con la struttura di appartenenza, anche in caso di sospensione cautelativa.
5. La prestazione di lavoro dipendente a carattere continuativo esplicata al di fuori del rapporto di lavoro è consentita ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Articolo 36
Provvedimenti disciplinari

1. I provvedimenti disciplinari da parte della azienda debbono essere adottati in conformità all'art. 7 della Legge n. 300 del 20/5/1970, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno 5 giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del dipendente di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto da parte del datore di lavoro dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità e immodificabilità della contestazione disciplinare.
2. Al riguardo si conviene che la contestazione disciplinare deve essere comunque inviata al dipendente non oltre 15 giorni lavorativi dal momento in cui l'ufficio preposto ha avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.
3. Si conviene che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dalla azienda oltre il termine di 30 giorni dalla presentazione della deduzione da parte del dipendente; il predetto termine si interrompe nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.
4. Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'organizzazione:
 - richiamo verbale;
 - richiamo scritto;
 - multa non superiore all'importo di 4 ore nella retribuzione;
 - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni.
5. Secondo la gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:
 - a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi del precedente art. 33 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
 - c) commetta grave negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
 - d) non si attenga alle disposizioni impartite, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
 - e) ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dall'azienda;
 - f) compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligentemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;
 - g) tenga un contegno scorretto od offensivo verso gli utenti, il pubblico, i volontari, gli associati e gli altri dipendenti, compia atti o molestie che siano lesivi delle persone;
 - h) violi il segreto professionale e d'ufficio, non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Organizzazione aziendale;
 - i) compia in genere atti, sia all'esterno che all'interno dell'azienda, che possano arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e alla immagine della Organizzazione aziendale;

- j) ometta di comunicare all' datore di lavoro ogni mutamento, anche di carattere temporaneo di cui all' art. 12 del presente accordo;
 - k) ponga in essere atti, comportamenti, molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale.
6. Nel rispetto delle normative vigenti e sempre che si configuri un notevole inadempimento è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:
- A) nei punti previsti dal precedente comma qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
 - B) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente e/o seguente alle festività e alle ferie;
 - C) recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell' arco di tre anni dalla applicazione della prima sanzione;
 - D) assenze per simulata malattia;
 - E) introduzione sul posto di lavoro di persone estranee senza regolare permesso dell' Organizzazione aziendale;
 - F) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
 - G) alteri o falsifichi le registrazioni della presenza propria o di altri dipendenti;
 - H) per l' uso dell' impiego ai fini di interessi personali;
 - I) per violazione del segreto professionale e di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti, all' Amministrazione o a terzi;
 - J) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
 - K) per svolgimento di attività continuativa e privata o comunque per conto di terzi, in violazione degli artt. 2104 e 2105 del Codice civile;
 - L) per i casi di concorrenza sleale posta in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
 - M) accertamento di uso prolungato di sostanze stupefacenti e/ o alcoliche che pregiudichi lo svolgimento delle proprie mansioni;
 - N) accerte molestie di carattere sessuale anche al di fuori dell' orario di lavoro;
 - O) per atti di libidine commessi nell' ambito della Organizzazione aziendale.
7. È facoltà dell' azienda provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento.
8. La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo ma non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all' adozione dei provvedimenti di cui ai commi 5 e 6.

TITOLO VI **MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO**

Articolo 37

Assenze per malattia, infortunio e maternità

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

L'infortunio sul lavoro (anche in itinere) riconosciuto dall'INAIL, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le necessarie cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge previste.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia. Inoltre, se la malattia è indennizzata e assistita dall'INPS, e l'infortunio dall'INAIL, o se non è indennizzata a causa del superamento dei 180 giorni nell'anno solare, solo in caso di assenza per non più di due episodi morbosì, il datore di lavoro è tenuto a integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

a) il 100% della retribuzione globale netta sino al 180° giorno di assenza per malattia continuativa oppure nell'arco dei tre anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso. Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve comunque essere superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti, stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione della integrazione va corrisposta in base alle norme di legge.

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorquando il lavoratore si assenti oltre il limite di diciotto mesi complessivi nell'arco di un triennio.

b) il 100% della retribuzione globale fino al 365° giorno di assenza per infortunio. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL con conseguente obbligo del dipendente di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il dipendente avrebbe percepito al netto se avesse lavorato a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili.

c) non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Nel caso in cui l'infortunio o malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda a recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte a titolo di retribuzione e contributi subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.

Le spese sostenute dalle singole aziende, aderenti a specifico programma dell'Ente Bilaterale, in termini di integrazione contrattuale a quanto corrisposto dall'ente previdenziale o assicurativo, nei casi di malattia, infortunio sul lavoro e maternità, saranno rimborsate dall'Ente Bilaterale.

Per i lavoratori affetti da TBC si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

Congedo di maternità e paternità

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

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto;
- e) in alternativa alle lettere a) e b) che precedono, esclusivamente dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

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

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

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

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

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

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

Le Parti si danno atto che, ferma restando la corresponsione integrale della tredicesima mensilità.

Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi 14 anni di vita. Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente a un prospetto delle giornate di congedo.

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

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi. Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.Lgs. 26/3/2001 n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle

lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità, a carico dell'Inps, pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.

Permessi per assistenza al bambino

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

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

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

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

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9/12/1977, n. 903. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 10 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli 14 anni. I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Normativa

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

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

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

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

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

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

Nel caso di dimissione presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e a un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 64. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'Ispettorato del Lavoro.

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

Ai sensi della Legge 31/3/1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 52. Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentali vigenti.

Adozioni internazionali

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

Articolo 38 Assenza prolungata di malattia

1. Superati i periodi di conservazione del posto previsti al precedente articolo e nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'azienda, compatibilmente con la struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito delle stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore.
2. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica senza alcun riassorbimento del trattamento in godimento.
3. Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Azienda può procedere alla risoluzione del rapporto.

Articolo 39 Tutela della salute ed ambiente di lavoro

[Handwritten signatures and initials]
Pag. 36 a 81

Diritto alla formazione del RLS - Rappresentante per la Sicurezza - RLS

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dal D.lgs 81/2008.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. La formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Nell'ambito dei lavori dell'Organismo Paritetico Nazionale Intersetoriale Confederale – **OPNIC**, le Parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore, articolandoli in considerazione delle specificità dei diversi comparti. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'OPNIC e, attraverso quest'ultimo, agli OPIC - Territoriali. Dal sito: www.opnic.it è, inoltre, possibile accedere ai percorsi formativi.

Il datore di lavoro, ognualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le Parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore a disposizione.

Rappresentante per la Sicurezza - RLS

Il rappresentante per la sicurezza (RLS), nelle imprese e/o cooperative che occupano più di 15 dipendenti, verrà preferibilmente eletto tra i rappresentanti sindacali. Nelle imprese e/o cooperative che impiegano personale inferiore alle 16 unità, invece, il RLS è eletto al proprio interno o individuato, per più aziende e/o cooperative in ambito territoriale o del comparto produttivo.

Per i ruoli ricoperti e indicati dal D.Lgs n. 81/2008, (RSPP; ASPP; HSE Manager; ADDETTI e RLS) i compensi dovuti sono quelli riferiti all'**ALLEGATO "B"** che è parte integrante e inscindibile del presente C.C.N.L.

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

Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., le riunioni periodiche, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

TITOLO VII **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Articolo 40 **Il sistema di classificazione del personale**

La capacità e la responsabilità nel lavoro del personale addetto, per la rilevanza propria che assumono in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo, necessitano di interventi che ne promuovono lo sviluppo in coerenza, da un lato con le esigenze di qualità, accettabilità ed efficacia del servizio, dall'altro con quelle organizzative di efficienza e produttività delle aziende.

In un contesto di grande e rapida evoluzione e diffusione dei servizi resi, inevitabilmente si intrecciano con maggiore frequenza i rapporti intercorrenti tra: Organizzazione del lavoro, nuove professionalità e sistemi di inquadramento del personale.

La disponibilità all'integrazione e all'intercambiabilità delle mansioni, alla polivalenza dei propri compiti, all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, anche nell'ambito di diverse posizioni lavorative, potranno costituire elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere.

Con il presente sistema di classificazione del personale le Parti ritengono appunto di introdurre uno strumento atto a consentire un corretto equilibrio tra le esigenze dell'autonomia organizzativa delle aziende destinatarie del presente C.C.N.L. e le aspirazioni di sviluppo professionale dei dipendenti delle stesse.

Le norme sull'inquadramento e classificazione del personale tendono al miglioramento della funzionalità dei servizi resi, all'accrescimento dell'efficacia della gestione, alla realizzazione del benessere organizzativo, favorendo la motivazione del personale attraverso il riconoscimento delle professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.

Il sistema di classificazione del Personale è articolato in sei categorie denominate rispettivamente, A, B, C, D, Quadro, Quadro Direttivo, di seguito specificate nelle prestazioni lavorative funzionali.

CATEGORIA	FUNZIONE art. 2095 c.c.
"A"	Operatore Generico
"B"	Operatore Qualificato
"C"	Operatore Specializzato
"D"	Impiegato
"Quadro"	Quadro e Ricercatore
"Quadro Direttivo"	Quadro Direttivo e Professionista Dipendente

Ogni categoria è composta da 6 posizioni economiche. La corrispondenza delle posizioni economiche alle rispettive categorie è indicata all'art. 51.

Articolo 41

Quadri

In aderenza a quanto previsto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190, appartengono alla categoria "Quadri" i lavoratori che, con carattere continuativo, svolgono funzioni direttive di rilevante importanza nell'ambito delle strategie aziendali e che hanno ampi poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione delle risorse in settori di particolare complessità.

Funzionalmente i Quadri si articolano su due categorie.

Al Quadro verrà corrisposta, mensilmente, una indennità di funzione pari ad € 220,00 lordi per 13 mensilità.

Al Quadro Direttivo, verrà corrisposta, mensilmente, una indennità di funzione pari ad € 300,00 lordi per 13 mensilità. L'azienda è tenuta ad assicurare i lavoratori quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni.

Articolo 42

Declaratoria delle posizioni economiche

1. Il personale della Organizzazione aziendale è inquadrato secondo il seguente sistema di classificazione:

CATEGORIA A - Operatore Generico
DECLARATORIA
Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:
<ul style="list-style-type: none">• capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività sempliciautonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferite al corretto svolgimento della propria attività.
CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'
<ul style="list-style-type: none">• Conoscenze di tipo operativo generale acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione• Contenuti di tipo ausiliario rispetto ai più ampi processi produttivi/amministrativi• Problematiche lavorative di tipo semplice• Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti
ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI
Lavoratore che provvede:
<ul style="list-style-type: none">• Al trasporto di cose, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa.• attività di pulizie.• ad attività prevalentemente esecutive o di carattere manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.

QUALIFICHE		
Area tecnica	Area amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.
<ul style="list-style-type: none"> • Addetto pulizie • Operaio comune • Addetto al guardaroba • Addetto alla lavanderia • Addetto servizi ausiliari 	<ul style="list-style-type: none"> • Fattorino • Telefonista 	
CATEGORIA B - Operatore Qualificato		
DECLARATORIA		
Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:		
<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenze minime teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati • Capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni • Autonomia esecutiva e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima 		
CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'		
<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenze operative qualificate ed un minimo grado di esperienza. • Contenuto di tipo operativo per il raggiungimento di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi • Sufficiente complessità di problemi da affrontare • Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale, oltre a relazioni di natura diretta con l'utenza 		
ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI		
Lavoratore che provvede:		
<ul style="list-style-type: none"> • al trasporto ed accompagnamento/assistenza, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa • alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa • ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti, arnesi di lavoro e macchinari semplici • Addetto autista di ambulanza: prendere in consegna i dati sulla chiamata di emergenza. Individuare il percorso più rapido e guidare l'ambulanza fino al luogo dell'intervento. Usare segnali prioritari (lampeggianti e sirene) in caso di emergenza. Parcheggiare l'ambulanza in sicurezza. • Addetto accompagnatore disabili: prestano aiuto e supporto a familiari disabili bisognosi di assistenza continua o non autosufficienti nel compimento degli atti della vita quotidiana. 		
QUALIFICHE		

Area tecnica	Area amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.
<ul style="list-style-type: none"> • Operaio qualificato • Ausiliario servizi funebri • Addetto servizi cimiteriali • Aiuto cuoco • Autista 	<ul style="list-style-type: none"> • Centralinista con mansioni di segreteria • Commesso 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausiliario trasporti socio-sanitari • Ausiliario socio-sanitario specializzato • Assistente domiciliare e dei servizi tutelari non formato • Addetto ai servizi ausiliari veterinari
• Autista soccorritore	•	<ul style="list-style-type: none"> • Addetto autista di ambulanza
• Accompagnatori disabili	•	<ul style="list-style-type: none"> • Addetto accompagnatore disabili

CATEGORIA C - Operatore Specializzato

DECLARATORIA

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati
- capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali
- autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima

CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'

- buone conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza discreto
- contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi
- discreta complessità di problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili
- relazioni organizzative interne anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne anche con altre istituzioni di tipo indiretto e formale; relazioni di natura diretta con l'utenza

ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI

Lavoratore che provvede:

- al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna-ritiro e custodia della documentazione amministrativa nell'ambito di rapporti istituzionali
- alla ordinaria e straordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa
- ad attività esecutive e/o di carattere tecnico manuali e/o amministrative, ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro e macchinari semplici e complessi, ivi compreso l'utilizzo di elaboratori elettronici

- autista di ambulanza: prendere in consegna i dati sulla chiamata di emergenza. Individuare il percorso più rapido e guidare l'ambulanza fino al luogo dell'intervento. Usare segnali prioritari (lampeggianti e sirene) in caso di emergenza. Parcheggiare l'ambulanza in sicurezza.
- Accompagnatore disabili: prestano aiuto e supporto a familiari disabili bisognosi di assistenza continua o non autosufficienti nel compimento degli atti della vita quotidiana.

QUALIFICHE

Area tecnica	Area amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.
<ul style="list-style-type: none"> • Operaio specializzato • Operatore tecnico di Centrale Operativa • Operatore specializzato di centrale operativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegato d'ordine 	<ul style="list-style-type: none"> • Autista soccorritore • Autista accompagnatore/disabili • Autista con mansioni di operatore per servizi funebri; • Operatore servizi funebri • Operatore socio sanitario, (OSS) • Operatore tecnico addetto all'assistenza, (OTA) • Custode cimitero • Necroforo. • Operatore domiciliare dei servizi tutelari formato, comunque denominato (OSA, ADEST, ETC) • Infermiere generico

CATEGORIA D - Impiegato

DECLARATORIA

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'

- approfondite conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento
- contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi
- media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili
- relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto;

relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale		
ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI		
QUALIFICHE		
Area tecnica	Area amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.
<ul style="list-style-type: none"> • Geometra • Responsabile tecnico di centrale operativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegato di concetto • Economo 	<ul style="list-style-type: none"> • Infermiere • Terapista • Tecnico sanitario • Assistente sociale • Educatore professionale.

CATEGORIA Quadri e Ricercatori
DECLARATORIA
Appartengono a questa categoria
<ol style="list-style-type: none"> 1. dipendenti in posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative previste, dal modello organizzativo aziendale con funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposta. 2. dipendenti che, svolgono funzioni di coordinamento generale dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro. 3. dipendenti con funzioni di rappresentanza del datore di lavoro, con responsabilità di coordinamento e organizzazione delle attività e del personale che svolge funzioni e compiti di rilievo. 4. ricercatori ad alto contenuto professionale, che svolgono la loro attività lavorativa nel campo della ricerca senza alcuna altra mansione e/o compito che lo colleghi in qualsiasi modo all'attività produttiva dell'impresa.
CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'
<ul style="list-style-type: none"> • elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento • contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi

- elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili
- relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complessa, e negoziale

ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI

dipendente che provvede:

- ad espletare attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari
- ad espletare compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti alla realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc.
- ad espletare attività di progettazione e di gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazione informatiche
- ad espletare attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

QUALIFICHE

Area tecnica	Area amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile unità operativa. • Ricercatore tecnico scientifico • Quadro Tecnico 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile amministrativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Sociologo • Pedagogista • Psicologo • Medico • Ricercatore socio sanitario • Quadro Medico

CATEGORIA Quadro Direttivo e Professionista Dipendente

DECLARATORIA

Appartengono a questa categoria i dipendenti in posizione apicale di struttura caratterizzati da completa autonomia organizzativa e tecnica, con responsabilità proprie di coordinamento gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa. Tali soggetti svolgono funzioni

- di direzione e coordinamento
- di gestione e controllo di risorse umane
- autonomia di programmazione e proposte di progetti di respiro aziendale.
- dipendenti cui è conferita dall'impresa con dichiarazione formale ed esplicita la qualifica di Quadro di Direzione, svolge anche compiti di rappresentanza esterna.

CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA'

- elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale
- contenuto di tipo direttivo con responsabilità di risultati relativi a processi produttivi / amministrativi globali dell'azienda o dell'unità strutturata chiamata a dirigere
- elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili
- relazioni organizzative interne ed esterne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale
- rappresentanza apicale presso gli organi istituzionali dell'intera struttura tecnica diretta.
- la programmazione e il raggiungimento degli obiettivi di cui sono responsabili, a proposito della scomposizione di ciascun obiettivo in fasi, al coordinamento delle risorse umane, ai carichi di lavoro e al rispetto dei tempi
- svolgimento di attività di coordinamento di una complessa unità organica con competenze professionali che caratterizzino, in senso esclusivo, la validità del processo produttivo svolto

ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI

Dipendente che provvede:

- ad organizzare le strutture a lui afferenti, a nominarne i responsabili della organizzazione del lavoro, a destinarne risorse umane e finanziarie
- ad espletare compiti di direzione di figure ad alto contenuto specialistico professionale
- ad espletare attività di progettazione e di organizzazione di ogni sistema informativo dell'ente
- ad espletare attività di assistenza tecnica, di predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività politico – amministrativa.

QUALIFICHE

Area tecnica	Area amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.
<ul style="list-style-type: none">• Coordinatore tecnico• Quadro Direttivo tecnico scientifico• Professionista Dipendente	<ul style="list-style-type: none">• Coordinatore amministrativo• Professionista Dipendente	<ul style="list-style-type: none">• Coordinatore sanitario• Professionista Dipendente• Quadro Direttivo Sanitario

Articolo 43 Disciplina della categoria dei QUADRI

1 Orario di lavoro

A tali figure, come sopra individuate, si applica la disciplina legislativa sull'orario di lavoro prevista per il personale direttivo. Il rilevamento della presenza con mezzi meccanici, elettronici o altri è utile al solo scopo di verificare che il dipendente abbia in quella data effettuato ingresso e uscita dalla azienda. La specificità e peculiarità del lavoro intellettuale svolto dal dipendente quadro,

pertanto, non viene valutata sulla base delle ore di presenza effettuate ma su criteri di efficienza, redditività, e risultato.

Le Parti potranno stabilire l'applicazione dell'orario annuo.

2 Progressione qualifica di Quadro

In base all'art.6 della Legge n. 190/1985, nel caso di svolgimento delle mansioni di "Quadro" da parte di lavoratori di livello inferiore che non sia avvenuta per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione della qualifica di "Quadro" diventa definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi per l'acceso alla categoria E.

Articolo 44

Ricercatori e Professionisti Dipendenti ad alto contenuto tecnologico-professionale

Le Parti stipulanti intendono, con il presente titolo, definire un quadro generale normativo che consenta, al momento dell'entrata nell'ordinamento nazionale delle norme per l'assunzione di ricercatori stranieri e dei cittadini di paesi terzi, che rientrano nei requisiti relativi alle figure della direttiva sulle Carte Blu e di figure rientranti nei livelli 7 e 8 del quadro europeo delle qualifiche, di fornire subito alle imprese un primo strumento applicativo. Le Parti delegano all'Ente Bilaterale contrattuale la verifica che le norme qui introdotte siano compatibili con il provvedimento legislativo di recepimento della Direttiva Europea e la definizione di eventuali altre norme che si rendessero necessarie. Le Parti stabiliscono che le eventuali modifiche introdotte dall'Ente Bilaterale, ai sensi del comma precedente, saranno recepite nel testo contrattuale con procedura di concertazione fra le Parti.

Ai sensi del D.lgs. 17/2008, che ha recepito le norme europee, i ricercatori provenienti da paesi terzi, sono considerati a pari diritti dei lavoratori italiani.

Articolo 45

Quadro Direttivo

Al fine di premiare e incoraggiare la permanenza nelle aziende dei lavoratori con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura apicale, diversa dal dirigente, denominata **Quadro Direttivo**. Tale figura rappresenta l'anello di raccordo tra il personale dipendente e l'azienda. Questa qualifica non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale ma dalla libera valutazione, effettuata dall'impresa, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'impresa.

Articolo 46

Accesso alla qualifica di Quadro Direttivo

La qualifica di Quadro di direzione è attribuita liberamente dall'impresa ai lavoratori che, secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo. La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta inviando copia dell'atto all'Ente Bilaterale, unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali sono previsti la modifica migliorativa rispetto al presente Contratto Collettivo. In caso di non adesione alla previsione di cui al successivo articolo 47, la

nomina sarà sub-judice sino alla sua avvenuta certificazione da parte dell'Ente Bilaterale che lo comunicherà, quale che sia l'esito del lodo, con raccomandata all'impresa e al Quadro.

Articolo 47

Tutela

Tutte le forme di tutela, economica e normativa, di previdenza, assistenza e assicurazioni, previste dal presente Contratto, si applicano ai dipendenti di funzione equipollente alle categorie di Quadro e Quadro direttivo del presente C.C.N.L. i cui contratti di lavoro siano o saranno stipulati da imprese aderenti a Unimpresa e che richiamino espressamente l'adesione al presente Contratto. In fase di prima applicazione le aziende che abbiano alle proprie dipendenze dipendenti inquadrati con altri C.C.N.L., potranno sottoscrivere - di comune accordo con i dipendenti stessi - un atto di passaggio da diversa regolamentazione al presente C.C.N.L.

Articolo 48

Deroga alla norma di inquadramento del personale neoassunto

1. Salvo quanto disposto al successivo punto 2 il personale, al momento dell'assunzione, viene inquadrato nella prima posizione economica della categoria di inquadramento.

2. I lavoratori con qualifica e/o mansioni indicate al presente punto, al momento dell'assunzione, sono inquadrati nella posizione economica di seguito indicata:

Autista soccorritore, Operatore tecnico di centrale operativa: POSIZIONE C2

O.S.S., Infermiere generico: POSIZIONE C3

Terapista, Assistente sociale, Tecnico sanitario,

Educatore professionale Infermiere: POSIZIONE D3

Articolo 49

Passaggio di posizione, di categoria, norma di qualificazione e progressione professionale

1. Il personale dipendente, ferme restando le dinamiche previste ai successivi punti 4 e 5 del presente articolo, potrà essere inquadrato nelle posizioni economiche superiori della medesima categoria, allorquando, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'azienda, sulla base di percorsi lavorativi, formativi o di addestramento individuati dal presente Contratto o definiti dalle Parti firmatarie del presente C.C.N.L. - con esclusione dei percorsi imposti obbligatoriamente da norme di legge - acquisisca attestati di aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la sua utilizzazione in mansioni lavorative più qualificate.

2. Le Parti si incontreranno con cadenza annuale, a livello decentrato, ove presenti, per dare concretezza a livello di azienda ai meccanismi migliorativi di cui al punto 1, con la sottoscrizione di specifici accordi.

3. In caso di passaggio a posizione economica o categoria superiore, saranno assorbiti, fino a concorrenza, eventuali superminimi o indennità per mansioni superiori.

L'elemento di reinquadramento contrattuale (ERC) riconosciuto al personale in forza alla data di rinnovo del presente C.C.N.L., potrà essere assorbito in misura non superiore al 50% per ogni passaggio alla posizione economica superiore.

4. A far data dalla firma del presente C.C.N.L.:

- il personale inquadrato nelle categorie A, B, e C ha comunque diritto al passaggio automatico di posizione economica con le seguenti modalità:

- passaggio dalla prima alla seconda posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere dodici mesi di permanenza nella prima posizione economica;
- passaggio dalla seconda alla terza posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere ventiquattro mesi di permanenza nella seconda posizione economica;
- passaggio dalla terza alla quarta posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere quarantotto mesi di permanenza nella terza posizione economica.

- il personale inquadrato nella categoria D ha comunque diritto al passaggio automatico dalla prima alla seconda posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere ventiquattro mesi di permanenza nella prima posizione economia.

Tutte le assenze, i congedi e le aspettative non retribuite non concorrono alla determinazione dei periodi indicati nei punti precedenti.

5. L'eventuale passaggio anticipato alle posizioni economiche superiori non anticipa la decorrenza del diritto ai passaggi automatici di cui al comma precedente.
6. In caso di passaggio dei dipendenti a categoria superiore, l'anzianità di servizio ai fini del diritto alle posizioni economiche successive alla prima, si calcolerà a partire dal giorno del passaggio di categoria. Comunque, la retribuzione di fatto non potrà essere inferiore a quella percepita prima del passaggio di categoria. L'eventuale differenza retributiva sarà erogata quale assegno assorbibile da futuri aumenti di fascia economica o derivanti da passaggi di categoria.

Articolo 50

Norma transitoria per la classificazione del personale

1. Fermo restando il complessivo aumento retributivo previsto per ogni livello riportato nella tabella indicata in calce al presente articolo, i dipendenti in forza alla data di stipula del presente C.C.N.L. verranno inquadrati, sulla base delle nuove categorie nella prima posizione economica utile a riassorbire la retribuzione tabellare in godimento, eventuali eccedenze saranno considerate assegno ad personam non riassorbibile.

TITOLO VIII RETRIBUZIONI

Articolo 51 Posizioni economiche

- 1) La retribuzione fondamentale spettante ai dipendenti è composta da:

- a) retribuzione come da posizione economica, retribuzione individuale, derivante da eventuali assegni ad personam ed eventuale istituto economico riferito ad anzianità;
- b) tredicesima mensilità;
- c) trattamento di fine rapporto;

2) Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare o le quote di aggiunta di famiglia equivalenti, ai sensi della Legge n. 153/88 e successive modificazioni e integrazioni.

Con decorrenza 01 febbraio 2026 le retribuzioni lorde mensili, sulla base degli accordi sindacali e dell'aumento medio IPCA triennale pari al 3,2%, nella seguente tabella, sono indicati i nuovi importi:

Valori espressi in euro

Categorie	Fino al 31/01/2026	Dal 01/02/2026	Dal 01/10/2027	Dal 01/10/2028
A	1.554,67	1.571,25	1.587,83	1.604,41
B	1.675,08	1.692,94	1.710,80	1.728,66
*C	1.874,19	1.894,19	1.914,19	1.934,19
D	2.128,54	2.151,24	2.173,94	2.196,64
Quadro	2.754,87	2.784,25	2.813,63	2.843,01
Quadro Direttivo	3.206,28	3.240,48	3.274,68	3.308,88

Al suddetto aumento salariale si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato Fondo UNIHELSE.

Articolo 52
Paga giornaliera e oraria

1. La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sottoelencate componenti della retribuzione:
 - retribuzione come da quote economiche;
 - retribuzione individuale d'anzianità, assegno ad personam;
 - indennità per mansioni superiori.
2. L'importo della paga oraria, a regime, è determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6,33. In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplidata, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.
3. Nelle realtà con orario settimanale ordinario inferiore o superiore a quello definito dall'art. 25, l'importo della paga oraria è determinato sulla base del coefficiente di riferimento.

Articolo 53
Reperibilità

1. La valutazione in ordine alla opportunità e alla misura di adozione della pronta disponibilità deve avvenire in sede locale, previa verifica con le Rappresentanze sindacali.
2. È caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di rendersi disponibile nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.

3. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato mentre nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 27 del presente accordo, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
4. Il servizio di pronta disponibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto a un compenso di € 3,73 per ogni ora.
5. Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.
6. L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può comunque avere durata inferiore alle 4 ore.
7. Di norma, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.

Articolo 54

Lavoro supplementare, straordinario: ordinario, festivo, notturno

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare le 150 ore annue individuali.

Eventuale lavoro straordinario oltre le 150 e fino a 250 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le Rappresentanze sindacali ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e straordinario non può essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro.

Le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere a effettive esigenze di servizio.

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie è utilizzabile secondo criteri definiti nell'ambito del confronto tra le Parti in sede di Organizzazione del lavoro.

È considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre l'orario ordinario settimanale fino alle 40 ore settimanali. Viene invece considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.

Il lavoro supplementare e quello straordinario saranno compensati da una quota oraria della retribuzione in atto di cui all'art. 51 maggiorata del 20%.

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%.

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 50%.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 6.

Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 27 o nelle giornate programmate come riposo settimanale. Il lavoro supplementare e straordinario deve essere richiesto e/o espressamente autorizzato dall'Organizzazione aziendale.

Per le ore che confluiscano nella banca delle ore di cui all'articolo successivo, le rispettive maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario sono comunque retribuite con la busta paga del mese successivo a quello di riferimento.

Articolo 55
Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore, attraverso l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario di cui all'art. 54.
2. L'accantonamento, per le ore dalla cinquantunesima alla centocinquantesima, avverrà su formale richiesta del dipendente. La richiesta deve avvenire nel mese in cui si è svolta la prestazione di lavoro straordinario.
3. L'accantonamento delle ore di straordinario eccedenti le 150 (centocinquanta) avverrà in maniera automatica.
4. Le ore accantonate in banca ore resteranno a disposizione del dipendente per l'anno di maturazione e per quello successivo.
5. Le ore accantonate in banca ore potranno essere usufruite dai dipendenti come permessi retribuiti individuali, anche a gruppi di minimo 4 ore, facendone richiesta con almeno quindici giorni di preavviso.
6. Le richieste saranno accolte compatibilmente con le esigenze dell'azienda purché, per lo stesso periodo temporale, non ne siano state presentate per un numero lavoratori superiori al 10% del personale in servizio o anche da un solo dipendente nelle realtà lavorative che occupano meno di 10 dipendenti.
7. In caso di richieste eccedenti il suddetto limite del 10% vale il criterio cronologico della presentazione delle domande.
8. I dipendenti esclusi hanno diritto a ripresentare la loro richiesta per un periodo diverso.
9. Le ore richieste, e non godute per motivate esigenze organizzative, saranno pagate dalle aziende su richiesta del dipendente, solo nel caso in cui vengano opposti due rifiuti ad altrettante richieste formulate, rispettando i termini e il preavviso indicati.
10. Le Parti firmatarie il presente C.C.N.L. si impegnano a verificare, dodici mesi dopo la stipula, l'effettivo andamento della banca delle ore.

Articolo 56
Indennità per servizio notturno e festivo

Al personale dipendente spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di euro 6,05 lorde per ogni ora di servizio prestato nell'arco temporale compreso tra le ore 22.00 e le ore 06.00.

Per il servizio di turno prestato in giorno festivo, compete una "indennità festiva" di euro 4,79 lorde per ogni ora di servizio prestato.

Articolo 57
Assegni familiari o aggiunta di famiglia

1. Gli assegni familiari o le quote aggiunte di famiglia sono erogati secondo le norme di legge vigenti.

Articolo 58
Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga

1. La retribuzione deve essere corrisposta al dipendente in una data stabilita, comunque non oltre il 5° giorno successivo alla fine di ciascun mese, il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a

mezzo busta paga in cui devono essere distintamente specificati il nome dell'Organizzazione aziendale, il nome e la qualifica del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

2. Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga nonché sulla qualifica della moneta, deve essere fatta all'atto del pagamento.
3. In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione l'azienda è tenuta a corrispondere anche gli interessi legali maturati.
4. Resta comunque la possibilità da parte del dipendente di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.

Articolo 59 Tredicesima mensilità

1. A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi non oltre il 20 dicembre di ogni anno, composta di uno stipendio base come da inquadramento.
2. La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio o salario.
3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio.
4. La frazione di mese superiore a quindici giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Articolo 60 Abiti di servizio

1. Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese dell'azienda.
2. Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Articolo 61 Missioni e trasferte

1. Ai dipendenti comandati in servizio fuori sede, al di fuori dei casi previsti dall'art. 21 del presente C.C.N.L., in località distanti oltre 20 Km. spetta, oltre al riconoscimento del tempo di viaggio come orario di servizio, il rimborso a pié di lista delle spese sostenute entro i limiti prefissati dall'Organizzazione del lavoro.

2. Le trasferte e le modalità del viaggio devono essere preventivamente concordate e autorizzate; i dipendenti, per ottenerne il rimborso, sono tenuti alla presentazione delle ricevute delle spese sostenute.
3. Il trattamento economico spettante ai dipendenti in servizio fuori sede, ai sensi del presente articolo, non potrà in ogni caso essere riconosciuto per trasferte inferiori alle quattro ore.

TITOLO IX RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 62 Preavviso

1. Il preavviso, di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato secondo i giorni di calendario come specificato nella tabella seguente:

Anzianità	A	B - C	D	Quadro	Quadro Direttivo
Cinque anni	10 gg	30 gg	30 gg	30 gg	90 gg
Dieci anni	15 gg	30 gg	60 gg	60 gg	120 gg
Oltre dieci anni	20 gg	45 gg	60 gg	90 gg	150 gg

2. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.
3. In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità a eccezione della fatispecie relativa a sopraggiunta inabilità.
4. Per i vincitori di pubblici concorsi inquadrati nelle categorie B, C, D, Quadro, Quadro Direttivo, il periodo di preavviso è di 30 giorni.
5. Fatta eccezione per i vincitori di pubblico concorso, i termini di disdetta decorreranno dal 1° o dal 16° giorno del mese.

Articolo 63 Cessazione del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:
 - a) per licenziamento del dipendente, ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
 - b) per dimissioni del lavoratore;
 - c) per morte del dipendente.

Articolo 64

Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della Legge 29 maggio 1982, n. 297, dal Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, dal Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dalle imposte;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, dal Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

I lavoratori, in possesso dei requisiti di legge previsti dalla Legge 335/95, che hanno optato per l'attivazione dei versamenti sul fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.

TITOLO X

DIRITTI SINDACALI

Articolo 65

Rappresentanze sindacali

1. La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle rappresentanze sindacali unitarie R.S.U. o in loro assenza dalle rappresentanze sindacali aziendali R.S.A.
2. Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalla R.S.U. o, in loro assenza, dalle R.S.A. e dalle OO. SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L.
3. Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalle Organizzazioni firmatarie.

Articolo 66 Assemblea

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 20 della Legge n.300/70, i dipendenti hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue di cui 10 ore annue indette dalle R.S.U. (R.S.A.) e 5 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO. SS. firmatarie del presente C.C.N.L.
2. Le aziende dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'art. 25 dello statuto dei lavoratori.
3. Le riunioni possono riguardare la generalità dei dipendenti, o gruppi di essi, e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali di cui all'art. 65.
4. Della convocazione della riunione deve essere data notizia alla propria Organizzazione aziendale tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 5 (cinque) giorni. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati confederali firmatari del presente Contratto.
5. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utente.
6. Le assemblee dovranno svolgersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

Articolo 67 Permessi per cariche sindacali

1. Le spese per permessi per cariche sindacali e il fondo per la compensazione delle spese per lunghi periodi di assenza per motivi sindacali saranno demandate all'Ente Bilaterale, anche territoriale, qualora esistente.
2. I lavoratori componenti i Consigli o Comitati Direttivi nazionali e periferici dei Sindacati stipulanti il presente accordo, nella misura di 1 (uno) per Organizzazione e per ogni Sindacato stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:
 - 12 (dodici) ore annue nelle Organizzazioni aziendali con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);
 - 24 (ventiquattro) ore annue nelle Organizzazioni aziendali con oltre 15 (quindici) dipendenti.
3. I dirigenti sindacali di cui al comma primo hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.
4. I dipendenti che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono dare comunicazione scritta alla azienda, di norma 3 (tre) giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive OO. SS.

Articolo 68 Contributi sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari.
2. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, all'Organizzazione di appartenenza nonché alla Organizzazione sindacale interessata e ha efficacia dal mese successivo la sua presentazione.
4. Le trattenute mensili operate dai singoli datori di lavoro sulle retribuzioni delle dipendenti e dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle organizzazioni sindacali sono versate entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle organizzazioni sindacali con accompagnamento, ove richiesta, di distinta nominativa.
5. L'Organizzazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS.
6. La riscossione può avvenire anche attraverso convenzione INPS, secondo il codice convenzione indicato nella delega sindacale. I datori di lavoro sono obbligati a rendere noto alla OS eventuali difficoltà nell'utilizzo del codice convenzione al fine di provvedere con altre modalità al versamento delle quote sindacali raccolte.

Articolo 69

Conciliazione in sede sindacale - commissione di certificazione, conciliazione e arbitrato

La Commissione di Garanzia e Conciliazione (CGC), è composta da 4 membri di cui 2 nominati dalle Organizzazioni datoriali e 2 nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L.

La Commissione ha i seguenti compiti:

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

Al fine di agevolare e garantire la costituzione e il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita una apposita Commissione Nazionale di coordinamento.

Composizione delle controversie

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

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle Leggi 15.7.66 n. 604 e 11.5.90 n. 108, e d.lgs 23 del 2015 non derivanti da provvedimenti disciplinari, possono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente C.C.N.L.

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

Il processo verbale di conciliazione deve contenere:

1. Il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata.
2. La presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la direzione provinciale del lavoro.
3. La presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

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

COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE, CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Il Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale - EBIN.PMI, ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera a) del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ha istituito la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato dei contratti di lavoro.

Ai sensi dell'art. 75, comma 1, del D.lgs. n. 276/2003, come modificato dal D.lgs. n. 251/2004 e dalla Legge 4 novembre 2010, n.183, la Certificazione del Contratto può essere richiesta per tutti i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro, quindi qualsiasi tipologia di contatto di lavoro subordinato e autonomo, ma anche contratti di appalto, di somministrazione di agenzia, rappresentanza commerciale ecc.

Inoltre, possono formare oggetto di certificazione i regolamenti interni di cooperative. La certificazione può intervenire al momento della stipulazione del contratto o anche successivamente nel corso della sua esecuzione per eventuali modifiche. La Commissione è competente a certificare gli atti di disposizione dei diritti effettuati dalle parti del rapporto di lavoro subordinato o dei rapporti di cui all'art. 409 c.p.c..

La Commissione è competente anche relativamente al rilascio del parere di conformità relativamente ai piani formativi contenuti nei contratti di apprendistato ex D.lgs.167/2011 s.m.i. ("Testo Unico dell'Apprendistato") e in base ai C.C.N.L. sottoscritti tra le Parti sociali componenti l'EBIN.PMI.

Per tale attività, per la quale è prevista una procedura ad hoc pubblicata sul sito web www.ebinpmi.it, viene dato mandato esclusivo ai fini del rilascio del parere di conformità del PFI (Piano Formativo Individuale) all'Organismo Paritetico Nazionale.

La certificazione è una procedura di carattere volontario finalizzata ad attestare che il contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge. L'istituto della certificazione nasce per ridurre il contenzioso in materia di lavoro.

Possono essere oggetto di certificazione:

- tutti i contratti di lavoro in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro;
- i contratti di appalto;
- le rinunce e le transazioni ex art. 2113 c.c.;

- il regolamento interno delle cooperative, relativamente ai contratti stipulati con i soci lavoratori;
- accordi individuali di modifica delle mansioni ai sensi dell'art. 3 del D.lgs 81/2015;

La Commissione di Certificazione, pertanto, ha il potere di svolgere:

1. **Attività di consulenza ed assistenza alle parti contrattuali** sia al momento della stipulazione del contratto di lavoro sia, successivamente, per eventuali modifiche concordate in sede di attuazione del rapporto;
2. **Attività di certificazione** di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente, o indirettamente, una prestazione di lavoro;
3. **Attività di conciliazione** delle controversie di lavoro, ai sensi dell'art. 410 c.p.c.;
4. **Funzione arbitrale:** Nei casi consentiti dalla legge, le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla Commissione, anche in occasione dello svolgimento del tentativo di conciliazione, il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

La Segreteria della Commissione Nazionale Certificazione, Conciliazione e Arbitrato Paritetica Nazionale ha sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale denominato EBIN.PMI.

Per ottenere il procedimento di certificazione occorre presentare idonea istanza di richiesta indirizzata alla Commissione ed è scaricabile dal sito www.ebinpmi.it alla voce "chi siamo - organismi".

Articolo 70 Contributi sindacali

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

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

Articolo 71 Contributi di assistenza contrattuale UNICO.AS.CO. (cod W466)

Per la pratica realizzazione e il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Parti, firmatarie del presente accordo, procederanno alla riscossione di un contributo mensile di assistenza contrattuale denominato UNI.CO.AS.CO pari all'1% della paga tabellare conglobata mensile, per 13 mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 05 del 12 gennaio 2005, Circolare n. 40 del 09/02/2005, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice " W466 " sul flusso mensile UniEmens. Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "W466", avendo significato Contributo Ass. Contr. UNIAP e il relativo "Importo Contributo". La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite.

È fatto altresì obbligo, ai datori di lavoro che applicano il presente C.C.N.L., di verificare e segnalare alle Parti stipulanti eventuali difficoltà amministrative o tecniche ostative all'inserimento del codice W510 nei flussi mensili UNIEMES.

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

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

Articolo 72
Ente Bilaterale – EBINPMI

EBIN.PMI ha i seguenti scopi:

- a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello Regionale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza degli statuti e rilasciando i relativi visti di conformità;
- b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- e) promuovere ed attivare, attraverso le iniziative di informazione, necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;
- f) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione del D.Lgs 198 del 2006, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- g) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla Legge 936/86 di riforma del CNEL;
- h) promuovere, anche attraverso sportelli dedicati, lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa, secondo le intese tra le parti sociali nazionali;
- i) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali nel settore del commercio, della distribuzione e della logistica e delle relative esperienze bilaterali;
- j) individuare e adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;
- k) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale;
- l) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti (Parlamento, Ministero dell'interno, Ministero del Lavoro, ecc.) ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e allo sviluppo delle aziende del settore;
- m) essere uno strumento per un ruolo attivo a livello centrale e periferico quale interlocutore delle istituzioni competenti per la realizzazione di iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento complessivo;
- n) programmare e organizzare studi e ricerche sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
- o) fungere da supporto e da segreteria dell'O.P.N.I.C, curando la realizzazione, stampa e diffusione dell'opuscolo-manuale sulla sicurezza per il settore, di cui all'accordo applicativo del D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, e della commissione paritetica nazionale;
- p) costituire una banca dati relativa alla professionalità, con il supporto degli enti bilaterali regionali-

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

- q) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro, in sinergia con enti, fondi, e istituzioni che finanziano la formazione;
- r) fatte salve le competenze della commissione paritetica nazionale, attiva, nel caso, la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato;
- s) decidere sulle controversie derivanti dalle determinazioni degli Enti Bilaterali territoriali;
- t) assistere gli Istituti e/o gli Enti e/o le strutture formative nella definizione di piani e/o progetti formativi rilasciando il relativo certificato;
- u) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato, nel caso di mancata costituzione dell'ente bilaterale regionale competente;
- v) l'andamento congiunturale con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- w) l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento degli enti pubblici;
- x) le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico- organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti;
- y) monitoraggio sull'evoluzione dei profili professionali dei settori.

Gli organi statutari degli Enti Bilaterali Nazionale e Regionale saranno composti pariteticamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente C.C.N.L.

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

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

Per la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici previsti al presente Contratto e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Associazioni firmatarie del presente Contratto, procederanno alla riscossione di un contributo ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS con Circolare n. 112 del 30/12/2024. La misura del contributo e le procedure di esazione sono di seguito indicate. La gestione delle risorse economiche di cui sopra e la loro ripartizione saranno assicurate dalle Parti stipulanti il presente Contratto con apposite intese, in rapporto agli scopi sopraindicati.

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale costituito per gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,20% di paga base, di cui lo 0,15% a carico del datore di lavoro e lo 0,05% a carico del lavoratore per 13 mensilità.

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

Le Parti, concordano e accettano di confermare l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato

EBIN.PMI (*Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese*) come Ente Bilaterale già costituito e in possesso di apposita Convenzione tra INPS e UNIMPRESA con Circolare n. 112 del 30/12/2024, per la riscossione dei contributi con codice causale: EBPM, attraverso il versamento su F/24, finalizzati all'applicazione del presente C.C.N.L. e dei rispettivi servizi derivati.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari allo 0.05% della paga base mensile per 13 mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal C.C.N.L. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Le Parti, firmatarie del presente C.C.N.L., convengono di recepire quanto indicato dal D.Lgs 81/15 in materia di riordino dei C.C.N.L. prevedendo le funzionalità dell'Organismo Paritetico Nazionale denominato O.P.N. denominato OPN.PMI dando attuazione a quanto indicato nel Regolamento interno dell'OPN stesso in accordo con quanto stabilito dalla Conferenza Stato/Regioni in merito alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro. (D.Lgs. 81/08 e s.m.e.i.)

TITOLO XI ARCHIVIO CONTRATTI E NORME FINALI

Articolo 73 Esclusività di stampa - archivi contratti

Il presente C.C.N.L. conforme all'originale è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della Legge n. 963/88, le Parti contraenti s'impegnano a inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, copia del presente C.C.N.L. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto-legge n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazioni nella Legge 29 luglio 1996, n. 402, il presente C.C.N.L., a cura di UNIMPRESA, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica che si riferisce alla costituzione delle Parti di cui al presente C.C.N.L. o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso di UNIMPRESA sentite le O.S. Firmatarie.

Articolo 74 Fondo interprofessionale per la formazione continua - FONARCOM

Le Parti individuano in FONARCOM. (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nel terziario, artigianato, per le Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese) il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Formazione continua

Le Parti, ribadiscono che ai sensi dell'art. 118 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388 i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi di singolo studio, di territorio, di settore o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, concordate tra le Parti, evidenziando che il presente C.C.N.L. prevede, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione

continua, che le imprese, enti e associazioni operino con riferimento al Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua degli addetti e delle aziende ad essi collegate.

Articolo 75

Assistenza Sanitaria Integrativa – FONDO UNIHELSE

A decorrere dall'anno 2021, è istituita una forma di assistenza integrativa sanitaria contrattuale denominata Fondo UNIHELSE, a favore del personale dipendente in servizio basata sul principio della co-partecipazione economica tra lavoratori ed Imprese/Enti.

I servizi di assistenza sanitaria, diretti ed indiretti sono gestiti e curati dalla CASSA MBA MUTUA, Società di mutuo soccorso iscritta all'Anagrafe dei Fondi Sanitari.

Le Parti, concordano espressamente che, nella determinazione della parte normativa/economica del presente C.C.N.L. si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi di seguito previsti per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato Fondo UNIHELSE.

L'adesione al Fondo prevede un contributo mensile a carico dell'azienda e del lavoratore come da tabella di seguito indicata, che consente l'attivazione della copertura del piano sanitario offerto. L'importo, a carico del lavoratore è parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 51 del presente C.C.N.L.

I contributi versati al fondo sanitario in busta paga dalle imprese sono detraibili dalle imposte.

L'erogazione del **contributo per l'assistenza sanitaria integrativa è obbligatoria** per tutte le imprese che applicano il presente C.C.N.L. e rientra nelle previsioni dell'articolo 12 della Legge 30 aprile 1969 n.153 riformulato dal D.Lgs 2 settembre 1997 n.314 e quindi non costituisce imponibile sia ai fini fiscali che previdenziali e non influisce sugli altri istituti contrattuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo T.F.R., quota oraria, etc.).

Il contributo dovuto dai datori di lavoro per l'assistenza sanitaria integrativa è fissato in 140€ annuali per 12 mensilità per ogni dipendente iscritto e di una quota UNA TANTUM a carico dell'azienda pari ad € 25 per ogni lavoratore iscritto. Per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe, il contributo sarà versato integralmente.

Tutte le operazioni di attivazione del fondo UNIHELSE, la quota UNA TANTUM, il Fondo di Previdenza Complementare, la gestione della piattaforma di Welfare aziendale e le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebinpmi.it.

Quota di Versamento Mensile – Una Tantum

Il contributo per il finanziamento alla Cassa MBA MUTUA UNIMPRESA per Quadri, Impiegati e Operai è pari a 140,00€ /anno. Le Aziende dovranno versare mensilmente al fondo UNIHELSE le quote così suddivise: il 90% a carico dell'azienda pari ad un importo di € 10,00 mensili ed il 10% a carico del lavoratore pari ad un importo di € 1,67 mensili.

Sarà cura del datore di lavoro, o da persona autorizzata dallo stesso, di provvedere al versamento mensile di € 11,67 per 12 mensilità per singolo Quadro, Impiegato e Operaio unitamente alla compilazione ed inoltro al Fondo, attraverso il sito: www.ebinpmi.it, del file "Excel", su format del Fondo UNIHELSE, con le anagrafiche dei lavoratori per cui il versamento è effettuato.

La quota **UNA TANTUM è dovuta SOLO all'atto della prima iscrizione dell'azienda** e dei relativi dipendenti. Più precisamente, le aziende che si iscrivono al Fondo UNIHELSE, versano la quota indicata come da sottostante tabella. L'obbligo del pagamento viene così assolto e, nel caso di nuove assunzioni nei mesi successivi, dovrà essere pagata la quota UNA TANTUM e quella dei relativi dipendenti

neoassunti. La data di decorrenza dell'adesione al Fondo UNIHELSE è riferita al mese della prima detrazione della quota di competenza del lavoratore dalla relativa busta paga.

Quota a carico Azienda per lavoratore	Quota a carico Lavoratore	Totale mensile	Una Tantum	Totale comprensivo della quota Una Tantum
€ 10,00	€ 1,67	€ 11,67	€ 25,00	€36,67

Il trattamento economico complessivo risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 51 del presente C.C.N.L.

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano che, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare, per tali eventuali incrementi, ripartizioni diverse.

A seguito della Circolare ministeriale n. 43 del 15 dicembre 2010, è da ritenersi che i datori di lavoro che non intendano aderire al Fondo integrativo sanitario UNIHELSE, sono tenuti a riconoscere ai lavoratori delle prestazioni sanitarie equivalenti a quanto è previsto nel piano sanitario dal Fondo UNIHELSE.

Iscritti

Possono essere iscritti al Fondo UNIHELSE tutti i dipendenti - Quadri, Impiegati e Operai - da aziende del settore assunti a tempo indeterminato, a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi, a tempo pieno e a tempo parziale come individuati nella "Sfera di applicazione" del presente C.C.N.L.

Il Fondo UNIHELSE potrà inserire altre categorie di lavoratori, su richiesta del datore di lavoro, previo parere vincolante delle parti firmatarie del presente C.C.N.L.

Copertura

I lavoratori come sopra individuati, al termine del disbrigo delle pratiche e dell'inserimento degli stessi nella banca dati del Fondo UNIHELSE diventano soci ed entrano in copertura a partire dal 3° mese dalla data del primo versamento effettuato dal datore di lavoro, riconoscendo la retroattività di copertura a partire dal primo versamento effettuato.

Modalità di Versamento.

Il versamento al Fondo UNIHELSE avviene con apposita convenzione tra INPS e Fondo Sanitario con Circolare INPS n. 16 del 22/01/2025, denominato UNIHELSE di UNIMPRESA, attraverso il versamento su F/24, a carico delle aziende, inserendo il codice **HELS** sul flusso UNIEMENS attribuito dall'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 49/E del 15/10/2024 seguendo le istruzioni indicate nel sito: ebinpni.it/fondo-sanitario-aziende, oppure sul sito fondounihelse.it/fondo-sanitario-aziende.

Articolo 76 **Previdenza Complementare**

L'azienda verserà al Fondo di previdenza complementare scelto dal lavoratore le quote di TFR maturate secondo le procedure di legge e contrattuali.

Tutte le informazioni ulteriori sono disponibili, oltre che direttamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L., anche dai siti: www.unimpresa.it, www.confail.net, e dal sito: www.mbamutua.org

TITOLO XII
TELELAVORO - LAVORO AGILE - SMART WORKING

Art. 77

Campo di applicazione

PREMESSA

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

LAVORO AGILE o SMART WORKING

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Alla contrattazione aziendale è demandato:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore, come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni della Associazione;
- il carico di lavoro;
- eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente.

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

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

- art. 3 (orario normale di lavoro settimanale);
- art. 4 (durata massima dell'orario settimanale);
- art. 5 (lavoro straordinario);
- art. 7 (riposo giornaliero);
- art. 8 (pause);

- artt. 12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno).

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

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

Smart Working

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative e altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;

- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
- 9) inapplicabilità al lavoratore agile o smart worker delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

Il lavoratore può richiedere l'accesso al Lavoro Agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o smart working.

In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente C.C.N.L., i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

Diritti collettivi

Gli smart workers hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. Gli smart workers sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente C.C.N.L.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione dello Smart Working conformemente a quanto previsto dal presente C.C.N.L.

Retribuzione Lavoro Agile

Le Parti convengono che la retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente C.C.N.L. lo smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente C.C.N.L., previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del Lavoro Agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al C.C.N.L. per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

Particolari indennità

Il Datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso allo Smart Working del lavoratore può comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento Internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa - disconnessione, previste dal contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

Sistema di comunicazione

È fatto obbligo a ciascun lavoratore agile - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore agile dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Controlli a distanza

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto a illustrare preventivamente al lavoratore agile le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Nell'accordo individuale di Lavoro Agile il datore di lavoro potrà comunicare al lavoratore le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino Lavoro Agile viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori agili di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente C.C.N.L.

Organizzazione della struttura lavorativa

Le Parti si danno atto che il Lavoro Agile, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto a comunicare anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

Diligenza e riservatezza

Il lavoratore agile è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore agile non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Formazione

Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al Lavoro Agile.

Diritti di informazione

Il datore di lavoro è tenuto a organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà a inviare via e-mail al lavoratore agile copia del presente C.C.N.L., considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche a una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

Postazioni di lavoro

Le prestazioni di Lavoro Agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso, l'accordo individuale di Lavoro Agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in Lavoro Agile.

Il Lavoro Agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede a informare lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede a informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Strumenti di lavoro

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.

Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari a un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri.

Ove il Lavoro Agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e a un buono pasto giornaliero.

Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dallo smart worker.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

Lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente C.C.N.L.

Verifica dell'attività lavorativa

Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, lo smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente al lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza.

Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso lo smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione. La webcam o strumento similare, comunque, idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore.

La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnato da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione e da altre cause impellenti che possono accorrere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta - tempo va comunque sempre previsto. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

Interruzioni tecniche

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà a intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente, e comunque non oltre 1 h dall'evento, della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile.

Misure di protezione e prevenzione

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore agile l'informativa INAIL che illustra i rischi correlati allo svolgimento delle attività lavorative fuori dai locali di lavoro.

ALLEGATO 1

REGOLAMENTO PER L'ASSISTENZA DOMICILIARE

ART. 1 DEFINIZIONE DI ASSISTENZA DOMICILIARE

Le attività di Assistenza Domiciliare sono costituite dal complesso delle prestazioni di natura socioassistenziale prestate al domicilio di persone anziane, al fine di consentire la permanenza nel normale ambiente di vita e di integrare e/o ridurre le esigenze di ricorso a strutture residenziali. Il dipendente che presta assistenza domiciliare è un operatore dell'area socioassistenziale che in base a una specifica formazione è preposto a livello domiciliare allo svolgimento di una serie di attività integrate. È inquadrato nel livello D.

ART. 2 ATTIVITA'

Il personale comandato in servizio domiciliare svolge i seguenti compiti:

- a) aiuto diretto alle persone;
 - b) cura e governo della casa;
 - c) igiene e cura personale ed interventi infermieristici semplici;
 - d) aiuto nel favorire la socializzazione mantenendo e rafforzando le relazioni familiari, amicali e sociali.

ART. 3 RAPPORTO TRA IL PERSONALE E I DESTINATARI DEL SERVIZIO

I rapporti tra il personale e i destinatari del servizio devono essere improntati al reciproco rispetto, esprimersi nelle forme di un comportamento corretto e dignitoso e svolgersi in un clima di serena e cordiale collaborazione.

ART. 4 DIRITTI E DOVERI DELL'ASSISTENTE DOMICILIARE

L'assistente domiciliare deve attenersi a quanto segue:

- a) informare la struttura dell'assenza dell'assistito;
 - b) non trasportare l'assistito con il proprio mezzo né in forma gratuita né a pagamento;
 - c) per ogni esigenza straordinaria riferirsi ai responsabili della struttura;
 - d) non fornire agli utenti recapiti privati;
 - e) mantenere il segreto d'ufficio nonché quello professionale (si intende il non

divulgare informazioni riservate acquisite nell'esercizio della propria professione).

ART. 5 INDENNITA' E ORARIO DI LAVORO

Al dipendente chiamato a effettuare prestazioni di assistenza domiciliare oltre alla normale retribuzione e al rimborso delle spese autorizzate è dovuta una indennità di € 4,03 per ogni ora di prestazione effettuata in assistenza domiciliare. Il servizio inizia e finisce presso la struttura secondo l'orario di lavoro assegnato. Il dipendente assegnato fornirà un riscontro dettagliato del cadenzamento temporale delle attività, divise in assistenza vera e propria e spostamenti. Farà controfirmare secondo la modulistica all'uopo predisposta l'orario del suo intervento. All'assistito o persona da lui delegata.

ART. 6 MANSIONARIO

I compiti di seguito individuati devono essere finalizzati al recupero, al mantenimento e allo sviluppo del livello di autonomia dell'assistito nel suo contesto di vita e nel rispetto della sua autodeterminazione, dietro specifico progetto.

A) PRESTAZIONI RELATIVE AI BISOGNI DELL'ANZIANO E/O DELLA PERSONA DISABILE

1

- Aiuti atti a favorire e/o mantenere l'autosufficienza nell'attività giornaliera:
- alzare l'assistito dal letto;
- curare l'igiene della persona (aiuto per il bagno e pulizie personali);
- vestizione;
- nutrizione e/o aiuto nell'assunzione dei pasti;
- aiuto per una corretta deambulazione;
- aiuto nel movimento di arti invalidi e nell'utilizzo di ausili sanitari;
- accorgimenti per una giusta posizione degli arti invalidi in condizioni di riposo;
- aiuto nell'uso di accorgimenti o attrezzi per lavarsi, vestirsi, mangiare da soli, camminare, ecc;
- mobilitazione delle persone costrette a letto e simili.

2

- Aiuto per governo della casa:
- riordino del letto e della stanza;
- cambio della biancheria.

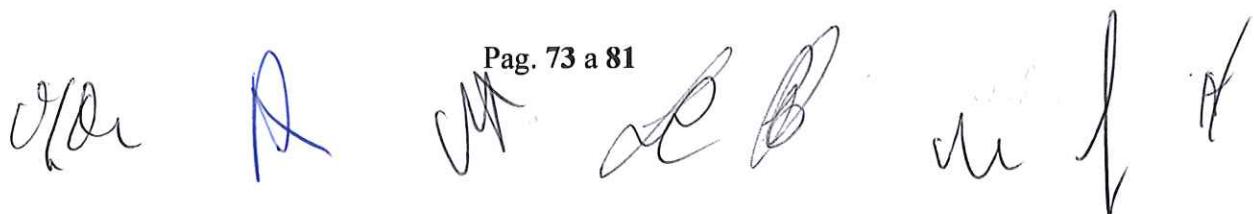
3

- Prestazioni igienico-sanitarie di semplice attuazione:
- assistenza per corretta esecuzione di prescrizioni farmacologiche prescritte dal medico;
- frizioni e massaggi per la prevenzione delle piaghe da decubito;

- prelievo della temperatura;
- effettuazione di piccole medicazioni su prescrizione medica;
- segnalazione al medico della struttura e di qualsiasi anormalità nelle condizioni dell'assistito.

ALLEGATO 2
SCHEMA DI ATTIVITA' FORMATIVA

Dati apprendista/impresa	
Apprendista	
NOME E COGNOME	
CODICE FISCALE	
ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE DAL	AL
PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI	
Impresa	
RAGIONE SOCIALE	
INDIRIZZO	



NOMINATIVO DEL TUTOR/REFERENTE AZIENDALE

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali/specifiche	DURATA IN ORE E	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	ore: _____ periodo: _____	On the job Affiancamento Altro	firma tutor/referente _____
	ore: _____ periodo: _____	On the job Affiancamento Altro	firma tutor/referente _____
	ore: _____ periodo: _____	On the job Affiancamento Altro	firma tutor/referente _____
	ore: _____ periodo: _____	On the job Affiancamento Altro	firma tutor/referente _____
	TOTALE ORE		

Firma tutor/referente aziendale _____

Timbro e firma dell'azienda _____

Firma apprendista _____ Data _____

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

Azienda

RAGIONE SOCIALE

LEGALE RAPPRESENTANTE (nome e cognome)

Apprendista dati anagrafici

NOME E COGNOME

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Esperienze lavorative

Periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica ai fini contrattuali da conseguire _____

Durata _____

Categoria/Livello di inquadramento iniziale _____

Categoria/Livello di inquadramento finali _____

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

Codice fiscale _____

Categoria/Livello di inquadramento _____

Anni di esperienza _____

Contenuti formative**Aree tematiche aziendali/professionali**

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico- professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

On the job

Affaticamento

Esercitazioni di gruppo

ALLEGATO "B"
ACCORDO INTERCONFEDERALE

per i dipendenti già in forza in tutti i settori e i comparti del lavoro e che ricoprono i ruoli di RSPP, ASPP e HSE Manager interni in possesso dei requisiti di cui all'art. 32 del D.Lgs n. 81/2008 e nominati ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs n. 81/2008, del PREPOSTO di cui all'art. 19 D.Lgs 81/2028 e Legge 215/2021, ADDETTO alla gestione delle emergenze e ADDETTO alla gestione del primo soccorso di cui all'art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e del RLS art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2028 Il RLS.

Titolo I - PARTE GENERALE

Premessa

Le Parti, con il presente Accordo Interconfederale, intendono ribadire la necessità di intensificare l'opera di sensibilizzazione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso tutti gli strumenti utili affinché la cultura della sicurezza possa consolidarsi e diffondersi.

Le Parti, firmatarie del presente Accordo Interconfederale, sottolineano l'importanza della consapevolezza del rischio e del senso di responsabilità di tutti gli attori in gioco; datori di lavoro, lavoratori, istituzioni e non ultimo le scuole nel loro complesso, mediante un'adeguata formazione sui diritti e le regole poste a difesa di ogni singola persona. La cultura e la conoscenza può salvare vite umane.

È ormai evidente come non basta più soltanto una efficace azione di contrasto al fenomeno infortunistico attraverso le regole contenute nel Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 concernenti la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. È necessario, infatti, un vero e proprio cambiamento di mentalità, che non releghi più la tematica della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro tra gli obblighi normativi ma, per contro, la consideri un valore e un imprescindibile investimento da strutturarsi nel quotidiano di ogni singolo individuo sia esso studente, lavoratore, pensionato.

Nasce, quindi l'esigenza di riconoscere una maggiore tutela contrattuale alla figura del RSPP, ASPP e HSE Manager, del Preposto, degli Addetti alle gestioni delle emergenze e del primo soccorso e del RLS al fine di garantire una maggiore certezza nei trattamenti economici e normativi.

È su queste premesse che le Parti hanno inteso costruire un allegato denominato "ALLEGATO B" che è parte integrante, inscindibile e sostanziale per tutti i C.C.N.L. scaduti, in scadenza o in fase di rinnovo stipulati tra le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale.

Tenuto conto

- Che tali figure professionali non hanno riscontro nella contrattazione collettiva nazionale in quanto operano in base alle specificità dei compiti loro assegnati caratterizzati da autonomia e di responsabilità;
- della necessità di inquadrare anche queste nuove figure professionali previste all'articolo 32 del D.Lgs. n. 81/2008 e nominati ai sensi dell'articolo 17 D.Lgs. n. 81/2008, dall'art. 19 D.Lgs 81/2028 e Legge 215/2021, dall'art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e dall'art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2028;
- che tali figure professionali, specifiche dei compiti loro assegnati, sono previste obbligatoriamente per tutte le aziende o unità produttive soggette agli obblighi secondo la vigente normativa di legge.

Definiscono quanto segue:

Articolo 1 - Condizioni di miglior favore

Il presente Accordo Interconfederale **DEVE** intendersi come **ALLEGATO "B"** ed è parte integrante, inscindibile e sostanziale per tutti i C.C.N.L. scaduti, in scadenza o in fase di rinnovo stipulati tra le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale.

Il presente Accordo Interconfederale non regolamenta gli istituti contrattuali già previsti dai rispettivi C.C.N.L. A titolo esemplificativo ma non esaustivo il presente Accordo non regolamenta i minimi tabellari, gli aumenti periodici di anzianità, TFR e tutti i diritti individuali previsti dalle norme di legge e contrattuali.

Articolo 2 - Validità

Il presente Accordo Interconfederale è soggetto a periodico aggiornamento, anche economico e segue il periodo di validità del presente C.C.N.L.

Articolo 3 - Campo di applicazione

Il presente Accordo Interconfederale – di seguito denominato “ALLEGATO B”, ha la finalità di disciplinare i rapporti contrattuali tra le realtà produttive che applicano i C.C.N.L. stipulati tra le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale, con la specifica responsabilità del personale dipendente addetto alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro come previsto dal D.Lgs n. 81/2008 che svolgono tali funzioni a tempo pieno, in maniera continuativa e non temporanea già in forza e che ricoprono il ruolo di RSPP e ASPP e HSE Manager interni in possesso dei requisiti di cui all'art. 32 del D.Lgs n. 81/2008 e nominati ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs n. 81/2008, del PREPOSTO di cui all'art. 19 D.Lgs 81/2028 e Legge 215/2021, ADDETTO alla gestione delle emergenze e ADDETTO alla gestione del primo soccorso di cui all'art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e del RLS art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2028. In merito alla figura del RLS si ricorda che lo stesso è eletto dalle rappresentanze sindacali per aziende al di sopra dei 15 addetti, mentre per le aziende al di sotto dei 15 addetti è nominato dai lavoratori (art. 2 T.U. sulla sicurezza nei luoghi di lavoro).

Articolo 4 - OPNIC- Commissione nazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

Entro tre (3) mesi dalla firma del presente Accordo Interconfederale, le Parti dovranno istituire la Commissione nazionale paritetica per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro in seno al già costituito “organismo paritetico nazionale intersetoriale confederale, in sigla OPNIC in coerenza a quanto previsto agli artt. 5 e 6 dello statuto OPNIC.

La Commissione paritetica, così costituita, di concerto con l'OPNIC, interviene per:

1. elaborare e sviluppare procedure e azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, elaborando studi e ricerche, iniziative promozionali per la diffusione del materiale informativo in tutte le aziende e laddove possibile nelle scuole di ogni ordine e grado;
2. OPNIC è deputata a organizzare corsi di formazione direttamente e/o in collaborazione con altri Enti formativi delle Parti sociali firmatarie del presente Accordo Interconfederale e/o altri istituti pubblici o privati convenzionati;
3. valutare le eventuali denunce del personale preposto sulle interferenze del datore di lavoro intervenendo con le aziende ripristinando l'autonomia e l'indipendenza del personale preposto;
4. predisporre uno schema economico di natura compensativa secondo quanto previsto dai livelli di rischio individuati nel *Testo Unico Sicurezza* aggiornato triennalmente.

5. predisporre un fondo di tutela legale per i lavoratori assegnati ai ruoli di cui al precedente art.3.

Articolo 5 – Classificazione

La classificazione dei diversi livelli di rischio (basso, medio, alto), vengono modulati conformemente a quanto previsto dall'accordo CSR in tema di formazione, accordo che distingue corrispondenti categorie di rischio correlate alle diverse attività economiche contenute nel codice Ateco cui espressamente si rinvia.

Articolo 6 – Compenso

L'azienda, Ente/Associazione o comunque denominata, eroga al lavoratore, incaricato di espletare una delle funzioni di cui al precedente art. 3 inclusa la figura del RLS anche se eletta, un compenso economico per tutta la durata della carica ricoperta dal lavoratore incaricato.

Al trattamento economico, previsto dal livello di inquadramento dei rispettivi C.C.N.L., ai lavoratori ai quali si aggiunge una delle attività individuate al precedente articolo 3, è previsto un compenso mensile per dodici (12) mensilità per tutto il periodo in cui il lavoratore ricopre una delle predette attività di cui all'art. 3.

Tabella delle attività individuate agli art. 32 del D.Lgs n. 81/2008 e nominati ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs n. 81/2008, del PREPOSTO di cui all'art. 19 D.Lgs 81/2028 e Legge 215/2021, ADDETTO alla gestione delle emergenze e ADDETTO alla gestione del primo soccorso di cui all'art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e del RLS art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2028.

Tabella dei compensi: Decorrenza: 01 febbraio 2026– Scadenza: 31 gennaio 2029

Rischio D.Lgs. 81/2008 T. U. Sicurezza	Ruoli – D.Lgs n. 81/2008					
	RSPP	ASPP	HSE Manager	PREPOSTO	ADDETTO art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a)	RLS
Basso	150€	100€	150€	100€	80€	80€
Medio	200€	150€	200€	150€	100€	90€
Alto	250€	200€	250€	200€	120€	100€

In tutti i casi l'azienda, Ente/Associazione o comunque denominata è tenuta ad assicurare, al lavoratore che ricopre uno dei ruoli di cui al precedente art. 3 i seguenti benefit:

- 1- partecipazione a corsi di aggiornamento, stage o convegni, su richiesta del lavoratore, oltre ai corsi di aggiornamento obbligatori;
- 2- abbonamento a riviste specializzate inerenti strettamente ai temi della sicurezza, su richiesta del lavoratore.

Articolo 7 – Procedura di rinnovo

Il presente Accordo Interconfederale, inteso come **ALLEGATO “B”** che è parte integrante, inscindibile e sostanziale per tutti i C.C.N.L. scaduti, in scadenza o in fase di rinnovo stipulati tra le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale.

Articolo 8 – Indipendenza e autonomia dei Ruoli

I ruoli di RSPP, ASPP, HSE MANAGER, PREPOSTO, ADDETTI e RLS, sono svolti senza alcuna interferenza da parte del datore di lavoro o di un suo preposto. Ogni violazione può essere denunciata dal lavoratore alla Commissione nazionale paritetica per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro come indicato al precedente art. 4.

Articolo 9 – Tutela Legale

L'azienda, Ente/Associazione o comunque denominata, è tenuta, entro tre (3) mesi dall'applicazione del presente accordo interconfederale, ad attivare una forma di tutela legale in grado di supportare le Parti in causa, incluso il lavoratore che ricopre uno dei ruoli di cui al precedente art. 3, per le eventuali spese legali nel caso si incorra nella contestazione della avvenuta violazione delle previsioni di cui agli articoli 19, 33, 43 e seguenti (in relazione ai compiti riservati agli addetti alle emergenze) del D.lgs. n. 81/2008, e comunque di qualsiasi disposizione obbligatoria applicabile ai lavoratori che svolgono tali ruoli.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 31 gennaio 2026



