

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE IMPRESE DEL SETTORE DI PULIZIA, GLOBAL SERVICE, SERVIZI DI FACILITY MANAGEMENT, OUTSOURCING, SERVIZI INTEGRATI E DELLE IMPRESE MULTISERVIZI IN QUALSIASI FORMA GIURIDICA COSTITUITE COMPRESA LA FORMA COOPERATIVA**

Periodo di validità dal 4 maggio 2020 al 30 aprile 2023

**RINNOVATO**

Decorrenza: 04 maggio 2023– Scadenza: 30 aprile 2026

**RINNOVATO**

Decorrenza: 04 maggio 2026– Scadenza: 30 aprile 2029

Il giorno 04 maggio 2026 in Roma presso la sede di Unimpresa sita in via Barberini, 95, a conclusione delle trattative avviate il 12 novembre 2025 e dei successivi incontri, si sono riunite le sotto indicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

**UNIMPRESA - Unione Nazionale di Imprese**, con sede legale e direzione generale in Roma codice fiscale 90024240633 rappresentata dal direttore generale Dott.ssa Mariagrazia Lupo Albore;

**UNIAP**, con sede legale in Roma, rappresentata dal Presidente Nazionale Danilo Andolfo codice fiscale 95036160638;

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

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

**E**

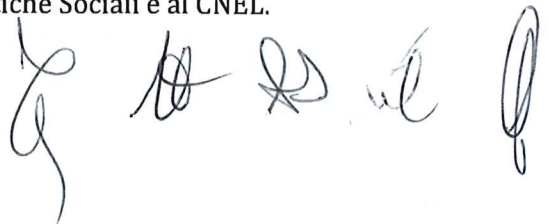
Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

**CONF.A.I.L. – Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro**, con sede legale in Milano– C.F. 97008220150, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Antonio Forcella;

è stato stipulato il presente C.C.N.L. per il personale dipendente dalle imprese del settore di pulizia, global service, servizi di Facility management, outsourcing, servizi integrati e dalle imprese multiservizi, in qualsiasi forma giuridica costituite compresa la forma cooperativa, composto da 18 titoli e 70 articoli.

L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

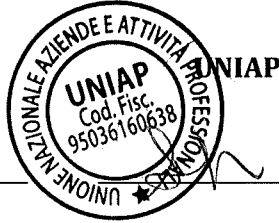
Letto, confermato e sottoscritto.



Roma, 04 maggio 2026



UNIMPRESA



UNIAP

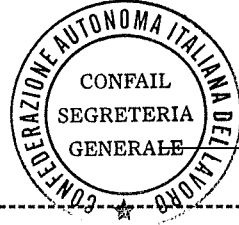
Cod. Fisc.  
95036160638



ASSIDAL



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



CONF.A.I.L.

INDICE  
Premessa

### **TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE**

Art. 1 - Sfera di applicazione del contratto

### **TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 2 - Sistema di relazioni sindacali
- Art. 3 - Assetti contrattuali
- Art. 4 - Cessazione di appalto

### **TITOLO III - ASSUNZIONE ORDINARIA**

- Art. 5 - Assunzione
- Art. 6 - Consegna e restituzione dei documenti
- Art. 7 - Tutela del lavoro delle donne e dei minori
- Art. 8 - Periodo di prova
- Art. 9 - Condizioni di miglior favore

### **TITOLO IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Art. 10 - Inquadramento del personale

### **TITOLO V - MERCATO DEL LAVORO**

- Art. 11 - Contratto di lavoro a tempo determinato
- Art. 12 - Apprendistato
- Art. 13 - Somministrazione di lavoro
- Art. 14 - Contratti di somministrazione a tempo determinato, e contratti a tempo determinato-percentuali di utilizzo
- Art. 15 - Passaggio di mansioni e di livello

### **TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO**

- Art. 16 - Retribuzione
- Art. 17 - Determinazione del trattamento economico
- Art. 18 - Tredicesima mensilità
- Art. 19 - Quattordicesima mensilità
- Art. 20 - Scatti biennali per gli impiegati e anzianità forfettaria di settore per gli operai
- Art. 21 - Riproporzionamento della retribuzione
- Art. 22 - Indennità varie
- Art. 23 - Alloggio al personale

### **TITOLO VII - VESTIARIO - TRASFERTE - TRASFERIMENTI**

- Art. 24 - Indumenti di lavoro e divisa
- Art. 25 - Trasferte

Art. 26 – Mobilità aziendale  
Art. 27 – Trasferimenti

#### **TITOLO VIII – ORARIO DI LAVORO**

Art. 28 – Orario di lavoro  
Art. 29– Orario di lavoro multi periodale per i lavoratori a tempo pieno  
Art. 30 – Orario di lavoro dei lavoratori discontinui per le attività di gestione dei servizi fieristici e di custodia e controllo di aree ed edifici

#### **TITOLO IX – CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Art. 31 – Contratto di lavoro a tempo parziale  
Art. 32 – Interruzione e sospensione di lavoro

#### **TITOLO X – ASSENZE – PERMESSI - CONGEDI**

Art. 33 – Assenze, permessi, congedo matrimoniale

#### **TITOLO XI – DIRITTO ALLO STUDIO**

Art. 34– Diritto allo studio  
Art. 35– Permessi a lavoratori studenti

#### **TITOLO XII – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO**

Art. 36 – Lavoro Straordinario  
Art. 37 – Lavoro notturno  
Art. 38 – Riposo settimanale

#### **TITOLO XIII – FESTIVITA' – FERIE – SERVIZIO MILITARE – RITIRO PATENTE**

Art. 39 – Ricorrenze festive  
Art. 40 – Ferie  
Art. 41 – Servizio militare  
Art. 42 – Ritiro patente

#### **TITOLO XIV – DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI**

Art. 43 – Doveri del personale  
Art. 44 – Provvedimenti disciplinari  
Art. 45 – Ammonizioni scritte, multe e sospensioni  
Art. 46 – Licenziamenti per mancanze  
Art. 47 – Sospensione cautelare non disciplinare  
Art. 48 – Tutela dei tossicodipendenti

#### **TITOLO XV – MALATTIE E INFORTUNI**

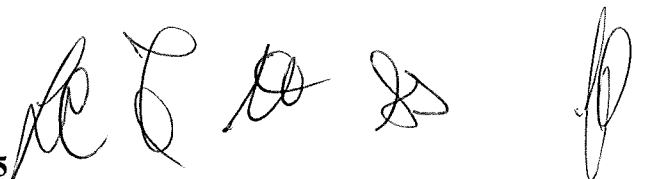
Art. 49 – Trattamento di malattia e infortuni  
Art. 50 – Congedo di maternità e congedo parentale  
Art. 51 – Lavoratori immigrati  
Art. 52 – Fondo di previdenza complementare –MBA MUTUA

#### **TITOLO XVI – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO - PREAVVISO**

Art. 53 – Trattamento di fine rapporto  
Art. 54 – Indennità in caso di morte  
Art. 55 – Preavviso  
Art. 56 – Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda

#### **TITOLO XVII – STRUMENTI BILATERALI – CONCILIAZIONE – DIRITTI SINDACALI**

Art. 57 – Relazioni sindacali e aziendali  
Art. 58 – Procedure di conciliazione ed arbitrato  
Art. 59 – Diritti sindacali  
Art. 60 – Rappresentanze sindacali aziendali

The bottom right of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are also faint circular stamps or logos, one of which appears to be the logo of the Italian Republic (Stato della Repubblica Italiana).

Art. 61 – Mense aziendali

Art. 62 – Ambiente di lavoro – prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali - Diritto alla formazione del RLS

Art. 63 – Ente bilaterale nazionale – EBIN.PMI – UNI.CO.AS.CO

Art. 64 – Commissione paritetica nazionale

Art. 65 – Commissione paritetica per le pari opportunità

#### TITOLO XVIII – ARCHIVIO CONTRATTI – DURATA DEL CONTRATTO – NORME FINALI

Art. 66 – Archivio contratti - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Art. 67 – Decorrenza e durata del contratto

Art. 68 – Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato

Art. 69 – Fondo Interprofessionale per la formazione continua - FONARCOM

Art. 70 – Assistenza sanitaria integrativa – Fondo UNIHELSE

*Allegato n. 1 – Profili formativi – Apprendistato Professionalizzante*

*Allegato 2 - schema di attività formativa – Apprendistato Professionalizzante*

**Allegato “B”**

-----

The image shows five distinct stamps and signatures arranged in two rows. The top row contains three items: a circular stamp for UNIMPRESA (Unione Nazionale Imprese) with a signature; a circular stamp for UNIAP (Unione Nazionale Aziende e Attività Professionistiche) with Cod. Fisc. 95036160638 and a signature; and a circular stamp for ASSIDAL (Associazione Italiana Datoriale Attività Professionistiche) with a signature. The bottom row contains two items: a circular stamp for A.I.F.E.C.S. (Associazione Italiana Formatori e Consulenti Siciliani) with CF. 978370 and a signature; and a circular stamp for CONF.A.I.L. (Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro) with Segreteria Generale and a signature.

-----

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.

#### **Premessa**

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 dei settori ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, inoltre, è individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

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

Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'impresе 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 a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

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

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

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

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

- di livello nazionale;
- di livello aziendale.

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

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

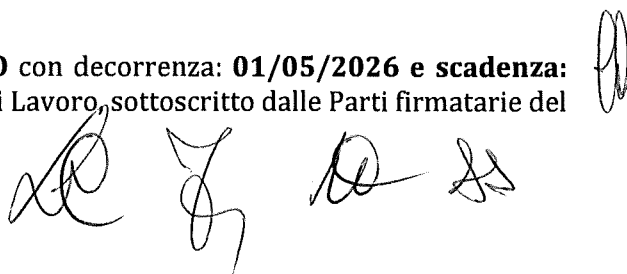
In relazione a quanto già indicato all'articolo 62 - Ambiente di lavoro - Prevenzione degli Infortuni e delle malattie professionali - del presente C.C.N.L., Le Parti, firmatarie del presente C.C.N.L., in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 17/04/2025 e nello specifico a quanto 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.

### ***Campo di applicazione***

Il presente C.C.N.L. disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore di pulizia, global service, servizi di Facility management, outsourcing, servizi integrati e delle multiservizi. Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, non è ammessa alcuna parziale applicazione dello stesso. Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Le Parti si danno atto che la forte crisi economica internazionale, e in particolare dell'Area euro, che sta coinvolgendo pesantemente il nostro Paese, richiede un profondo impegno verso obiettivi comuni che contribuiscano a realizzare le opportune convergenze per la crescita, per l'occupazione e per la difesa del potere d'acquisto dei salari.

Il presente C.C.N.L. **scaduto** il 30.04.2023 è **RINNOVATO** con decorrenza: **01/05/2026** e **scadenza:** **30/04/2029**. 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".

### **Inscindibilità delle disposizioni contrattuali**

L'applicazione integrale del presente Contratto costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Restano salve le condizioni di miglior favore.

### **Indennità di vacanza contrattuale**

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

## **TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE**

### **Art.1 - Sfera di applicazione del contratto**

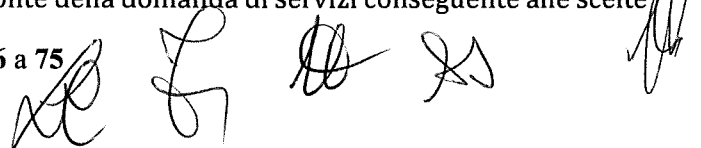
Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra il personale dipendente delle imprese del settore di pulizia, global service, servizi di Facility management, outsourcing, servizi integrati e delle multiservizi in qualsiasi forma giuridica costituite compresa la forma cooperativa. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Le attività svolte per la committenza pubblica e privata, così come delineate nei commi successivi, possono essere gestite nell'ambito di imprese tradizionali di pulizia, di imprese di servizi integrati e multiservizi, di global service, servizi di Facility Management con l'utilizzo del presente C.C.N.L.

I servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazione sono regolati dalla Legge n. 82/1994 e dalle successive norme e regolamenti di attuazione. Essi comprendono le attività di servizi ausiliari/integrativi e le attività di ordine manutentivo, ordinario e straordinario, svolte in via non esclusiva su richiesta della committenza pubblica e privata.

Il progressivo ampliamento dei contratti di *global service*, basati sui risultati e comprendenti anche attività di progettazione e di governo della produzione dei vari servizi, per la semplificazione e riduzione delle procedure tecnico-amministrative e dei relativi costi amministrativi, garanzia del raggiungimento e del mantenimento di un risultato in termini di aumento qualità del livello dei servizi, di garanzie reali circa i tempi di intervento manutentivi, di un miglioramento del grado di soddisfazione dell'utenza, di garanzia della continuità e del mantenimento dello standard qualitativo richiesto, riorganizzazione più efficiente della struttura tecnica interna, sia nel settore pubblico che in quello privato; di *facility management* che controllano tutte le attività che non riguardano il core business di un'azienda ovvero produttività d'ufficio, utilities, sicurezza, telecomunicazioni, servizio mensa, manutenzione, e tutto quello che riguarda la gestione di edifici e loro impianti, quali ad esempio gli impianti elettrici, idraulici, di illuminazione, di condizionamento, e anche i servizi di pulizia, ristorazione, portineria, giardinaggio, flotta aziendale ecc.; e di servizi integrati e multiservizi.

Le Parti intendono rendere disponibile al mercato del lavoro, per il tramite del presente Contratto collettivo, un mezzo di ridefinizione dell'offerta a fronte della domanda di servizi conseguente alle scelte



di esternalizzazione di attività sia nel settore pubblico sia in quello privato.

Di conseguenza nella sfera di applicazione del presente Contratto sono ricomprese, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività:

- a) servizi relativi all'edificio/infrastruttura di manutenzione edile e impiantistica;
- b) servizi di climatizzazione ambientale di lavoro, come la pulizia e igiene ambientale, pulizia e manutenzione aree verdi e grigie, arredi, macchinari, apparecchiature;
- c) servizi alle persone relativi alla sicurezza e all'ospitalità come il controllo accessi, portierato fiduciario, vigilanza, reception, ristorazione, asilo aziendale;
- d) servizi all'organizzazione relativi alla tecnologia dell'informazione e comunicazione e alla logistica, come la gestione rete dati e telefonica, server, personal computer, telefonia fissa e mobile, gestione spazi, posta interna, gestione e archiviazione documenti, copiatura e stampa, trasporti, parcheggi, gestione auto;
- e) servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, *etc.*);
- f) servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, *etc.*);
- g) servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, *etc.*);
- h) servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, *etc.*);
- i) servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, *etc.*);
- j) servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, *etc.*);
- k) servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, *etc.*);
- l) servizi alla ristorazione (trasporto e veicolazione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, *etc.*);
- m) servizi di pulizia, di manutenzione e altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, *etc.*);
- n) servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico - autobus, aeromobili, natanti, *etc.*);
- o) servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale e uffici pubblici e privati;
- p) servizi integrati in ambito fieristico, museale e archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, *etc.*;
- q) servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, edifici e attrezzature comprese la custodia e la gestione di parcheggi non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;
- r) servizi di fattorinaggio, custodia e archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, con esclusione dei call-center, *etc.*;
- s) servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, *etc.*).

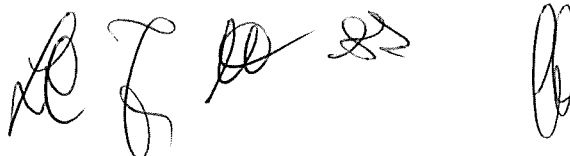
Il trattamento economico e normativo di cui al presente C.C.N.L. si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse, compresa la forma cooperativa. Per quanto riguarda i soci - lavoratori di cooperative si applica la Legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m. e i.

## TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

### Art. 2 - Sistema di relazioni sindacali

Nell'importanza del ruolo che le relazioni sindacali assumono anche al fine di contribuire alla soluzione dei complessi problemi del settore, si conviene sull'opportunità di istituire articolati livelli di incontro fra le Parti stipulanti il presente Contratto, per l'esame di specifiche tematiche di interesse settoriale.

#### A) Livello Nazionale



Ferme restando l'autonomia e le rispettive distinte attribuzioni delle imprese e delle organizzazioni sindacali, le Parti stipulanti convengono di promuovere, di norma annualmente, e comunque su richiesta motivata di una delle due Parti, incontri a livello nazionale al fine di:

- a) esaminare lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile;
- b) esaminare la possibilità di far realizzare programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro, all'organismo paritetico di settore;
- c) realizzare monitoraggi sulla situazione complessiva del comparto, con particolare riferimento alla durata dei contratti di appalto, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- d) esaminare la necessaria regolamentazione del settore, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo nazionali ed europee, nonché la definizione di codici comportamentali da adottarsi tra Amministrazione Pubblica e società erogatrici dei servizi in appalto;
- e) rendere maggiormente funzionale e operativo l'osservatorio per il governo del mercato del lavoro e per l'occupazione costituito presso il Ministero del Lavoro;
- f) esaminare, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo, comprese le evoluzioni in materia di società miste, e dei profondi mutamenti del mercato del lavoro, l'andamento quantitativo e qualitativo dei rapporti di lavoro in essere.

#### **A) Livello territoriale**

Annualmente, a livello regionale e/o provinciale su richiesta di una delle Parti saranno effettuati incontri fra i rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per i singoli territori allo scopo di:

- a) concretizzare le iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in riferimento alle indicazioni espresse a livello nazionale dall'Ente Bilaterale;
- b) realizzare monitoraggi sulla durata dei contratti di appalto, sull'andamento delle gare, sui criteri di aggiudicazione, al fine di individuare le iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello regionale, delle regolamentazioni in materia;
- c) assumere le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione delle malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge e degli accordi interconfederali sottoscritti dalle Parti.

#### **B) Informazioni a livello aziendale per imprese di dimensioni nazionali**

Le Parti stipulanti convengono di promuovere, di norma annualmente, e comunque su richiesta motivata di una delle due Parti, incontri a livello nazionale, nell'ambito del sistema di informazioni esistente, per le imprese di dimensioni nazionali con almeno 400 dipendenti per un esame congiunto:

- a) sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori alla luce delle norme legislative e contrattuali in vigore;
- b) sulla consistenza numerica dell'organico e sui diversi tipi di rapporto di lavoro esistenti in azienda;
- c) sull'andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla Legge n. 125/1991;
- d) sui contratti di appalto in scadenza;
- e) sulle crisi aziendali che abbiano riflessi sull'occupazione e/o sulla mobilità dei lavoratori.

Nel corso di appositi incontri fra l'impresa e la rappresentanza sindacale formeranno oggetto di esame e confronto preventivo su:

- a) gli eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e/o trasformazioni tecnologiche;

- b) l'eventuale nuova articolazione dei servizi in relazione alle modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi stessi, nonché le ricadute sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori indotte da innovazioni tecnologiche, ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali;
- c) le possibili soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- d) l'andamento del lavoro straordinario;
- e) la programmazione del periodo di riposo annuale di ferie;
- f) l'attuazione dei modelli e dell'articolazione di orario definiti dal vigente C.C.N.L.

### **C) Livello aziendale**

Al livello aziendale formeranno oggetto di confronto le innovazioni tecnologiche o le ristrutturazioni che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro, sulla professionalità dei lavoratori.

Formerà oggetto di esame congiunto tra le imprese, le R.S.U., ovvero, ove non ancora costituite, le R.S.A. semestralmente su:

- 1) la consistenza numerica del personale;
- 2) i programmi di formazione e aggiornamento professionale del personale;
- 3) l'andamento del lavoro straordinario.

Le imprese informeranno altresì le R.S.U., ovvero, ove non ancora costituite, le R.S.A. sulle materie in relazioni alle quali disposizioni di legge o contrattuali prevedano informazioni a livello aziendale. Per quanto concerne le ulteriori competenze del livello aziendale, si fa rinvio a quanto previsto dall' art. 57.

### **D) Temi di confronto a livello nazionale**

Le Parti in appositi incontri affronteranno i problemi di inserimento dei lavoratori stranieri, in applicazione delle norme di legge che li riguardano.

Le Parti si impegnano a costituire un tavolo al momento dell'emanazione della riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di armonizzare la vigente normativa contrattuale alle nuove disposizioni che saranno emanate dal Legislatore.

## **Art. 3 - Assetti contrattuali**

Le Parti stipulanti individuano due livelli di contrattazione:

- un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- un secondo livello di contrattazione, in base alle specifiche clausole di rinvio dello stesso C.C.N.L. e in conformità ai criteri e alle procedure da tale contratto indicate.

La contrattazione di secondo livello ha la funzione di negoziare erogazioni economiche variabili correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti. Tali programmi avranno come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico della singola impresa. Il premio di risultato deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal presente C.C.N.L. come tassativamente indicate nel presente comma o dalla legge, deve riguardare materie e istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente previsto nel presente C.C.N.L.:

- a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635/1984 e della Legge n. 125/1991, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;
- b) azioni positive per la flessibilità di cui all'articolo 9 della Legge n. 53/2000;
- c) accordi in materia di sviluppo della bilateralità, in coerenza ed entro il quadro convenuto in materia a livello nazionale;
- d) differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti, ai sensi dell'art. 12 del presente C.C.N.L.;

- e) monitoraggio del ricorso alle ore supplementari in coerenza con quanto previsto all'art. 31 del presente C.C.N.L.;
- f) accordi specifici in materia di articolazione turni/orari anche per specifiche tipologie di appalto presenti sul territorio, nell'ottica di una migliore organizzazione del lavoro;
- g) modalità esplicative di applicazione di regimi di flessibilità già previsti dal presente C.C.N.L. e/o definizione di nuovi meccanismi per tipologie particolari di appalto presenti nel territorio;
- h) individuazione di soluzioni finalizzate a un maggiore utilizzo della mobilità aziendale, anche al di fuori dell'ambito comunale;
- i) individuazione di misure atte a migliorare le condizioni di lavoro anche al fine di contrastare eventuali forme anomale di assenteismo.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.

### **Istituti riconducibili ad incrementi di produttività**

Fermo quanto previsto dalle normative di legge e dalle relative circolari esplicative nonché dagli Accordi Interconfederali in materia, le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti dà luogo a incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- lavoro notturno;
- lavoro a turno;
- lavoro festivo;
- premi variabili di rendimento;
- ore di R.O.L., banca ore ed ex festività non fruita;
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed 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.

Fermo restando che gli accordi di secondo livello devono essere depositati presso il Ministero del Lavoro in base alle norme di legge vigenti, le Parti concordano che gli accordi di secondo livello saranno inviati anche a EBIN.PMI, che provvederà a trasmetterli al C.N.E.L. per le finalità previste dalla legge.

### **Art. 4 - Cessazione di appalto**

Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.

Le Parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, ecc.), anche ai sensi dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31/12/2007, n. 248, convertito in Legge 28/2/2008, n. 31 e successivi aggiornamenti.

In ogni caso di cessazione di appalto, l'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi; l'azienda subentrante, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove

oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L. darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi due casi:

- a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;
- b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lettere a) e b) di cui sopra, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci - lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante. Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio. Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente C.C.N.L. Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, Legge n. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

In ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra azienda ai sensi dell'articolo 4 del presente C.C.N.L., il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio. L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- nominativo e codice fiscale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- livello di inquadramento;
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro, ai fini ed entro i limiti di cui all'art. 49, del vigente C.C.N.L.;
- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della Legge n. 68/1999;
- le misure adottate ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria e al medico competente, e alle iniziative di

formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui agli Accordi tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;

- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art. 2, lett. i) del decreto legislativo 10/9/2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10/10/2005;

Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 55.

### **TITOLO III - ASSUNZIONE ORDINARIA**

#### **Art. 5 - Assunzione**

Ai sensi dell'art. 1 del Decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore, entro trenta giorni dalla data dell'assunzione, le seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro
- e) la durata del periodo di prova;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini di preavviso in caso di recesso;

L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere e), g), h), i) e j) può essere effettuata mediante rinvio alle norme del C.C.N.L.

Il datore di lavoro operante in regime di appalto e subappalto fornirà al lavoratore una tessera di riconoscimento ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera u) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

#### **Art. 6 - Consegna e restituzione dei documenti di lavoro**

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) un documento d'identità;
- 2) il certificato generale del casellario di data non anteriore a tre mesi.
- 3) il numero di codice fiscale e quant'altro eventualmente richiesto da particolari disposizioni di legge;
- 4) lo stato di famiglia;
- 5) due foto formato tessera.

Cessato il rapporto di lavoro l'impresa, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, ogni documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedito per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

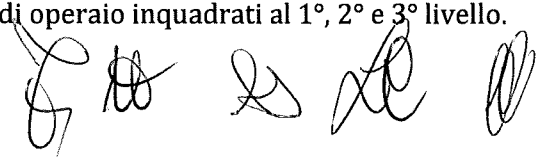
#### **Art. 7 - Tutela del lavoro delle donne e dei minori**

Per la tutela del lavoro delle donne e dei minori si applicano le vigenti norme di legge.

#### **Art. 8 - Periodo di prova**

Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:

- mesi 6 per i lavoratori inquadrati al livello Quadro;
- mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 7° livello;
- mesi 3 per i lavoratori inquadrati al 6° livello;
- mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegate inquadrati al 5°, 4°, 3° e 2° livello;
- 30 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati al 4° e 5° livello;
- 26 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati al 1°, 2° e 3° livello.



Fermi rimanendo i limiti massimi di cui al comma precedente, per i lavoratori operai assunti con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale il periodo di prova non potrà in ogni caso superare il termine di 3 mesi. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 5.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente Contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per i lavoratori di 7° livello e durante il primo mese per i lavoratori di 6° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino a metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori con qualifica operaia che lo abbiano già superato presso la stessa impresa e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti o in caso di passaggio diretto e immediato.

#### **Art. 9 - Condizioni di miglior favore**

Restano ferme le condizioni individuali complessive di miglior favore nell'ambito di ogni istituto. Rimangono ferme, inoltre, tutte le altre condizioni di miglior favore.

### **TITOLO IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

#### **Art. 10 - Inquadramento del personale**

In relazione alle mansioni svolte i dipendenti sono inquadrati nei livelli di seguito elencati, fermo restando che la distinzione tra impiegati e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente a tali lavoratori. Il lavoratore che svolge promiscuamente mansioni rientranti in livelli diversi è inquadrato al livello superiore qualora le mansioni relative al livello superiore risultino prevalenti, salvo il caso di mutamento temporaneo di mansioni.

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore, e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo.

Qualora, per esercitare determinate attività siano richieste specifiche autorizzazioni e/o abilitazioni, è convenuto che l'esercizio di tali attività e l'inquadramento nel livello corrispondente avverrà a condizione che il lavoratore sia in possesso dei requisiti previsti.

#### **QUADRI**

Ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

1. la determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.

2. L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della legge 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.  
L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
3. Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
4. In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
5. Alla qualifica di quadro, verrà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a € 26,54 mensili lorde da computarsi su tutti gli istituti contrattuali.
6. Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
7. Le Parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge 13 maggio 1985 n. 190 per quanto riguarda la categoria dei "quadri".

### **Declaratoria**

Appartengono a questo livello il personale con mansioni direttive che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al VII livello e a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi e uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione e importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

### **VII - LIVELLO**

*Categoria - Impiegati con funzioni direttive*

**Declaratoria**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa (nell'ambito del processo di competenza) e che sono responsabili circa i risultati attesi/obiettivi da conseguire.

### **VI - LIVELLO**

*Categoria - Impiegati/Operai*

*Qualifica - Impiegati di concetto con adeguata conoscenza/esperienza/ poteri di iniziativa.*

*Operai con mansioni e qualifiche specialistiche*

**Declaratoria**

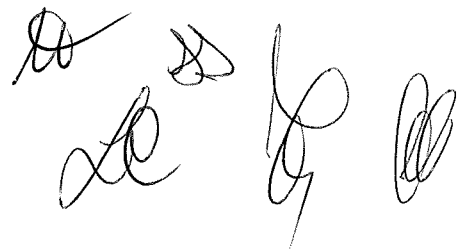
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni di concetto inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale nonché adeguata esperienza.

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni che richiedono specifiche specializzazioni e un elevato livello di qualificazione e requisiti professionali/abilitativi.

Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione e autonomia di iniziative nei limiti delle direttive generali loro impartite.

Esempi:

- 1.1 Impiegato di concetto tecnico/amministrativo;
- 1.2 Specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente;

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains three distinct signatures, and the bottom row contains four more signatures, some of which are more stylized or overlapping.

- 1.3 Analista programmatore, tecnico programmatore;
- 1.4 Approvvigionatore;
- 1.5 Assistente di Direzione;
- 1.6 Cantabile;
- 1.7 Coordinatore di servizi;
- 1.8 Ispettore;
- 1.9 Operatore responsabile conduzione di impianti complessi;
- 1.10 Responsabile di gruppi operativi autonomi di medie dimensioni nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica.

## V - LIVELLO

*Categoria* - Impiegati/Operai

*Qualifica* - di concetto/provetti

### **Declaratoria**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti delle procedure valide nel campo di attività in cui operano e con possesso di capacità professionali e gestionali nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica.

Appartengono a questo livello anche coloro che, pur lavorando essi stessi manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.

Profilo:

1. *Lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche proprie del IV° livello, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di significative competenze, operazioni su impianti o attrezzature complesse*

Esempi:

- 1.1 Tecnico responsabile di conduzione di impianti;
- 1.2 Responsabile gruppi operativi nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica;
- 1.3 Manutentore polivalente;
- 1.4 Addetti alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, demuscazione anche con l'ausilio di apparecchiature per l'irrorazione di sostanze chimiche ai sensi delle disposizioni di legge in materia.

Profilo:

2. *Impiegati che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da elevata autonomia operativa*

Esempi:

- 2.1 Contabile e contabile cliente, preventivista;
- 2.2 Supervisore;
- 2.3 Programmatore.

Profilo

3. *Impiegati che svolgono mansioni di rapporto diretto con gli utenti con responsabilità di organizzazione e gestione di attività specifiche.*

Esempi:

- 3.1 Responsabile delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi;
- 3.2 Responsabile di attività di reception, accoglienza, accompagnamento, custodia.

#### **IV - LIVELLO**

*Categoria – Impiegati – Operai*

*Qualifica – d'ordine – Specializzati*

#### **Declaratoria**

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico - operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; i lavoratori adibiti a operazioni e compiti (esecutivi) per la cui attuazione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.

#### Profilo:

*1. Lavoratori che, in autonomia ed avendo pratica dei processi, eseguono attività di natura complessa nella pulizia e manutenzione degli ambienti.*

#### Esempi:

- 1.1 Laminatori, levigatori, vetrificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo;
- 1.2 Capisquadra o capigruppo che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra, il gruppo o l'unità operativa;
- 1.3 Addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne;
- 1.4 Addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza.

#### Profilo:

*2. Lavoratori che, sulla base di indicazioni o documenti anche equivalenti, e avendo pratica dei processi, effettuano la conduzione di impianti con interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri.*

#### Esempi:

- 2.1 Addetti alla conduzione impianti civili e industriali;
- 2.2 Operai specializzati addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali.

#### Profilo:

*3. Lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi e pesanti.*

#### Esempi:

- 3.1 Autisti e conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente C o superiore;
- 3.2 Conducente di semoventi, pale caricatori, autogru, trattorista con patente C;
- 3.3 Magazziniere che opera anche con ausilio di supporti informatici.

#### Profilo:

*4. Lavoratori che sulla base di indicazioni o schemi equivalenti procedono alla individuazione dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la riparazione, la manutenzione, la messa a punto e l'installazione di macchine e di impianti.*

#### Esempi:

- 4.1 Operaio specializzato manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;
- 4.2 Operaio specializzato installatore di impianti, saldatore.

#### Profilo:

*5. Impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una specifica preparazione professionale*

Esempi:

- 5.1 Contabile d'ordine;
- 5.2 Segretario, archivista;
- 5.3 Operatore sistemi informatici con pacchetti integrati.

Profilo:

**6. Impiegati che svolgono mansioni di rapporto diretto con gli utenti con compiti di organizzazione e gestione di attività specifiche. Impiegati d'ordine che pur svolgendo direttamente mansioni affidate sono responsabili di attività di media complessità e di controllo di operatori a queste addetti.**

Esempi:

- 6.1 Capogruppo attività di vendita di prodotti, libri e gadget con più addetti, all'interno di aree chiuse e limitate;
- 6.2 Capogruppo delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi con coordinamento e controllo di più addetti;
- 6.3 Capogruppo delle attività di controllo di biblioteche, sale di lettura, aree espositive e museali con funzioni di supporto agli utenti;
- 6.4 Capogruppo attività di receptions e accompagnamento dei visitatori;
- 6.5 Addetto all'accompagnamento di gruppi di visitatori ed attività analoghe che prevedano anche la conoscenza di lingue straniere;
- 6.6 Addetto alla vendita di biglietti ed al controllo dell'accesso, con conoscenza di una o più lingue straniere ove richieste dall'attività.

Profilo:

**7. Operai responsabili di squadre e gruppi di operatori impegnati nel controllo di accessi e aree confinate.**

Esempi:

- 7.1 Capogruppo di operatori addetti al controllo degli accessi e dei documenti di ingresso;
- 7.2 Capogruppo di operatori addetti alla custodia di immobili o beni.

Profilo:

**8. Lavoratori che, in autonomia ed avendo pratica dei processi, eseguono attività di natura complessa nella disinfestazione, disinfezione, derattizzazione, diserbo, depolveratura, sanificazione e manutenzione degli ambienti sia interni che esterni.**

I lavoratori per acquisire il IV livello devono conseguire abilitazione professionale adeguata tramite la frequenza di un corso di formazione specifico che, realizzabile da qualsiasi struttura formativa, dovrà comunque comprendere le specifiche ed i contenuti predisposti dall'ONBSI, sulla base delle Direttive e dei Protocolli Comunitari del settore.

Esempio:

- 8.1 Tecnici disinfestatori specializzati

### III - LIVELLO

<i>Categoria</i>	Impiegati	Operai
<i>Qualifica</i>	esecutivi	qualificati

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati, adibiti a operazioni di media complessità (amministrative, commerciali, tecniche) per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori o uguali.

Profilo:

1. *Lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti, chiusi e aperti, con l'utilizzo di attrezzature e macchine operatrici complesse*

Esempi:

- 1.1 Addetti al risanamento ambientale;
- 1.2 Addetti al trattamento/pulitura delle facciate;
- 1.3 Conducente autospazzatrici e/o macchine operatrici per le quali è richiesto il possesso della patente B;
- 1.4 Pulitori finiti (che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi) o polivalenti (caratterizzati da esperienza, flessibilità, più aree e servizi di intervento, utilizzo di tecniche innovative);
- 1.5 Addetti alle potature ed al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione;
- 1.6 Operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura;
- 1.7 Operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione.

Profilo:

2. *Lavoratori che sulla base di indicazioni o documenti equivalenti svolgono attività di conduzione impianti, effettuando manovre di normale difficoltà.*

Esempi:

- 2.1 Addetti alle attività di base nella conduzione impianti civili e industriali.

Profilo:

3. *Lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi.*

Esempi:

- 3.1 Conducenti di autoveicoli e motocarri inferiori ai 35 quintali (per i quali non è richiesta la patente C e D);
- 3.2 Conduttore di carrelli elevatori per il trasporto, smistamento e sistemazione di materiali, addetto ai carri - ponte;
- 3.3 Aiuto magazziniere,
- 3.4 Operatori che con l'ausilio di mezzi telematici effettuano attività di movimentazione.

Profilo:

4. *Addetti ai servizi alla ristorazione*

Profilo:

5. *Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, eseguono anche con l'individuazione di semplici guasti attività di manutenzione e di riparazione con normale difficoltà di esecuzione.*

Esempi:

- 5.1 Operaio qualificato manutentore meccanico - idraulico - elettrico - edile;
- 5.2 Operaio qualificato installatore di impianti, saldatore.

Profilo:

6. *Lavoratori che svolgono attività d'ordine di natura tecnico o amministrativa richiedenti in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro*

Esempi:



- 6.1 Operatore addetto al terminale, e/o sistemi di videoscrittura;
- 6.2 Centralinista/assistenza telefonica;
- 6.3 Addetti al controllo dei documenti contabili relativi al controllo di materiali, addetti al controllo fatture;
- 6.4 Fattorino addetto a mansioni semplici di segreteria;
- 6.5 Altri compiti di ufficio.

Profilo:

7. *Impiegati che pur svolgendo direttamente mansioni affidate sono responsabili di attività di media complessità e di controllo di operatori a queste addetti in musei, aree archeologiche, biblioteche.*

Esempi:

- 7.1 Addetto alla vendita di biglietti e al controllo dell'accesso, anche con vendita di libri e gadgets;
- 7.2 Addetto alla sala di biblioteche ed altre attività museali;
- 7.3 Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza;
- 7.4 Addetto di attività di receptions e accompagnamento dei visitatori.

Profilo:

8. *Lavoratori con funzioni operative di controllo e custodia e con il coordinamento di addetti inquadrati nei livelli inferiori.*

Esempi:

- 8.1 Coordinatore di lavoratori addetti al controllo di accessi in fiere, mostre, teatri, impianti sportivi, aree confinate, edifici;
- 8.2 Autista addetto all'accompagnamento di gruppi con automezzi di limitata capienza e senza specifiche limitazioni ed operante esclusivamente all'interno dei siti archeologici, fieristici, museali, aree ed edifici.

Profilo:

9. *Lavoratori che eseguono attività di disinfestazione, disinfezione, derattizzazione, diserbo, depolveratura, sanificazione e manutenzione degli ambienti sia interni che esterni con l'utilizzo di attrezzature e macchine operatrici complesse e con prodotti pronti all'uso, diluibili in acqua o altro veicolo o miscele di prodotti diversi, secondo le istruzioni ricevute.*

I lavoratori di questo livello devono conseguire abilitazione professionale adeguata tramite la frequenza di un corso di formazione specifico che, realizzabile da qualsiasi struttura formativa, dovrà comunque comprendere le specifiche ed i contenuti predisposti dall'Ente bilaterale, sulla base delle Direttive e dei Protocolli Comunitari del settore.

Esempio:

Tecnici disinfestatori qualificati

**II - LIVELLO**

<i>Categoria</i>	Impiegati	Operai
<i>Qualifica</i>	esecutivi	comuni

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con un breve periodo di pratica/addestramento, sono adibiti a operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di (semplici) conoscenze pratiche, anche con macchine e mezzi meccanici senza autorizzazione.

Appartengono a questo livello anche i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una

generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici.

Appartengono altresì a questo livello, per i primi 18 mesi di effettivo servizio, gli impiegati esecutivi che svolgono semplici attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione.

Profilo:

1. *Lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti anche con l'utilizzo di semplici attrezzature e macchine operatrici automatiche o semiautomatiche attrezzate*

Esempi:

- 1.1 Pulitori addetti al lavaggio con sistemi automatici o normali, addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici ed aspiratori, nonché ai lavori di pulizia dei vetri;
- 1.2 Addetti al riassetto e rigoverno di locali, foresterie e assimilabili;
- 1.3 Operai comuni addetti alla manutenzione, falciatura, potatura, concimazione e pulizia aree verdi;
- 1.4 Conducente di piccoli mezzi di trasporto per i quali non è richiesta la patente;
- 1.5 Addetti alla rotazione trasporto sacchi;
- 1.6 Addetti alla selezione e/o separazione dei residui di lavorazione e/o di materiale da raccolte differenziate;
- 1.7 Operai comuni addetti alla pulizia di sale operatorie, pronto soccorso, etc.;
- 1.8 Operai comuni addetti alle cabine e linee di verniciatura;
- 1.9 Operai comuni addetti ad altre attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario.

Profilo:

2. *Lavoratori che effettuano attività di controllo di locali, accessi, aree delimitate, apparecchiature con strumenti preregolati e/o predisposti*

Esempi:

- 2.1 Operai comuni addetti al controllo impianti automatici;
- 2.2 Portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata;
- 2.3 Operai comuni addetti alla reception, servizi copia.

Profilo:

3. *Lavoratori che eseguono anche con mezzi a semplice conduzione il trasporto e la movimentazione e la distribuzione di materiali*

Esempi:

- 3.1 Addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna all'appalto;
- 3.2 Operai comuni addetti ad attività di fattorinaggio;
- 3.3 Addetti al carico/scarico di aeromobili e altri mezzi di trasporto nell'area confinata.

Profilo:

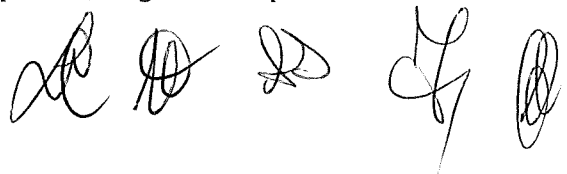
4. *Lavoratori che svolgono semplici attività di servizi alla ristorazione*

- 4.1 Operai comuni addetti alle pulizie e servizi alla ristorazione.

Profilo:

5. *Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono semplici lavori di manutenzione*

Esempi:



5.1 Operaio comune manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;

5.2 Operaio comune manutentore e montatore.

Profilo:

6. *Lavoratori che, seguendo istruzioni e procedure prestabilite, svolgono attività con compiti esecutivi semplici*

Esempi:

6.1 dattilografia/stenodattilografia anche con videoscrittura;

6.2 compiti semplici di ufficio;

6.3 centralino.

Profilo:

7. *Lavoratori che effettuano attività di controllo e custodia di locali, aree, beni ed attrezzature in musei, aree archeologiche, fiere, parcheggi, edifici.*

Esempi:

7.1 Addetto al controllo degli accessi ed alla verifica dei relativi documenti;

7.2 Addetto alla custodia degli accessi e delle sale di musei, esposizioni, parchi, aree archeologiche;

7.3 Addetto al controllo degli accessi ed alla custodia in edifici privati e pubblici;

7.4 Addetto alla custodia di parcheggi e aree di sosta non a pagamento.

Profilo:

8. *Lavoratori che eseguono attività di disinfestazione, disinfezione, derattizzazione, diserbo, depolveratura, sanificazione e manutenzione degli ambienti sia interni che esterni anche con l'utilizzo di attrezzature e macchine operatrici semplici e con prodotti pronti all'uso e/o diluibili in acqua, secondo le istruzioni ricevute. I lavoratori di questo livello devono conseguire abilitazione professionale adeguata tramite la frequenza di un corso di formazione specifico che, realizzabile da qualsiasi struttura formativa, dovrà comunque comprendere le specifiche ed i contenuti predisposti dall'Ente bilaterale, sulla base delle Direttive e dei Protocolli Comunitari del settore.*

Esempio:

8.1 Tecnici disinfestatori comuni

**I - LIVELLO**

Categoria Operai  
Qualifica manovali

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e che non necessitano di autorizzazioni.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori del II livello di prima assunzione nel settore per i primi nove mesi di svolgimento di effettivo servizio.

Esempi: Guardiano

LIVELLO	PARAMETRO	QUALIFICA	SINTESI
Q	220	QUADRO	Legge n. 190/1985
VII	201	<u>Imp. direttivo</u>	Specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia / discrezionalità / poteri di iniziativa - responsabilizzazione dei risultati.
VI	174	<u>Imp. di concetto</u> <u>Operaio provetto</u>	Adeguate conoscenze - esperienza - potere di iniziativa nei limiti delle direttive generali.
V	140	<u>Imp. di concetto</u> <u>Operaio provetto</u>	Attività di concetto o prevalentemente tali. Autonomia operativa nell'ambito di direttive, conoscenze di tecnologie del lavoro/funzionamento apparati anche coord. di gruppi in complessi diversi.
IV	128	<u>Imp. d'ordine</u> <u>Operaio specializzato</u>	Specifiche conoscenze e/o capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coord. squadre di altri lavoratori inferiori o uguali.
III	118	<u>Imp. esecutivo</u> <u>Operaio qualificato</u>	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite anche coord. di lavoratori inferiori. Lavoratore polivalente (esperienza, flessibilità, più aree di intervento, utilizzo di tecniche innovative).
II	109	<u>Impiegato esecutivo</u> <u>Operaio comune</u>	Primo impiego. Semplici attività amm.ve o tecniche che non richiedono particolare preparazione. Passano al II liv. dopo 18 mesi di servizio effettivo. Attività per l'espletamento delle quali sono necessarie semplici conoscenze professionali acquisibili anche con
I	100	<u>Manovale</u>	Attività semplici, a contenuto manuale, per le quali non occorrono conoscenze professionali, nonché lavoratori del II livello di prima assunzione (9 mesi).

## TITOLO V - MERCATO DEL LAVORO

### Art. 11 - Contratto di lavoro a tempo determinato

Le Parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno a essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atte a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi di legge. Per fase di avvio di una nuova attività si intende un periodo di tempo fino a 6 mesi. Non possono comprendersi in tale norma i lavoratori a tempo indeterminato provenienti da cambi di appalto da altri cantieri. A livello territoriale, con le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L., si potranno concordare assunzioni con contratto a tempo determinato nella fase di avvio di una nuova attività superiori a detto periodo.

L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o congedo parentale ai sensi del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, può avvenire anche con anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, come previsto all'art. 4, secondo comma, del citato decreto legislativo n. 151/2001.

L'assunzione a tempo determinato può essere, altresì, anticipata fino a 3 mesi nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare. Per i livelli 5-6-7 l'affiancamento può essere portato fino a sei mesi.

### **PERIODO DI PROVA contratto a tempo determinato**

Le Parti, in coerenza con quanto previsto all'articolo 13 della Legge n. 203 del 13/12/2024 (Collegato Lavoro), per i contratti a tempo determinato, 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.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata a un periodo massimo pari a un terzo della durata del contratto iniziale, non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto e comunque non può superare la durata prevista per i lavoratori a tempo indeterminato. Le aziende, su richiesta delle OO.SS. competenti o delle R.S.A./R.S.U., forniranno annualmente alle stesse informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo, ai sensi della normativa vigente, e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato, compresi i trattamenti economici previsti dalla contrattazione territoriale e/o aziendale.

### **Contratto a Tempo Determinato - Durata**

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

### **Proroga**

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

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

### **Causale**

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

1. intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno per motivazioni particolari;
2. esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni straordinarie;

3. esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni;
4. esecuzione di un'opera o di un servizio predeterminati nel tempo, aventi carattere occasionale o straordinario.

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

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

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

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

#### **Diritto di precedenza**

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

#### **Limiti quantitativi**

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

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.

### **Art. 12 - Apprendistato**

#### **Sfera di applicazione**

L'apprendistato è uno specifico rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato al conseguimento, attraverso una mirata formazione, di una qualificazione attraverso un'adeguata formazione volta all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal II al VII.

#### **Assunzione**

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del periodo di prova, del livello di inquadramento

iniziale, intermedio (ove previsto) e finale della durata, del piano formativo individuale e della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro. Il numero degli apprendisti in forza che il datore di lavoro ha facoltà di assumere, non può essere superiore al 100% delle maestranze specializzate e qualificate, con riferimento al singolo appalto o servizio.

### **Limiti di età**

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà altresì essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28/3/2003 n. 53.

### **Periodo di prova**

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di recedere in qualsiasi momento dal contratto senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie, purché maturati.

### **Durata**

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

La durata massima del contratto di apprendistato è riportata nella seguente tabella:

II	livello	24 mesi
III	livello	24 mesi
IV	livello	36 mesi
V	livello	36 mesi
VI	livello	48 mesi
VII	livello	48 mesi

In caso di assenza superiore alle 4 settimane consecutive il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza. Per i lavoratori con destinazione finale a partire dal V al VII livello, in possesso di diploma riguardante la professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 6 mesi; se in possesso di laurea riguardante la professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 12 mesi. A livello territoriale le parti potranno prevedere durate maggiori per specifiche situazioni professionali e/o operative.

Le aziende si impegnano a mantenere in servizio almeno il 65% dei lavoratori che abbiano completato il loro contratto di apprendistato nell'arco dei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del periodo di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio.

La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

### **Parere di conformità**

Il datore di lavoro e l'apprendista, con l'assistenza delle organizzazioni di rappresentanza alle quali aderiscono o conferiscono mandato, possono richiedere all'Ente Bilaterale il parere di conformità sul contratto di apprendistato. Nella contrattazione territoriale si potrà concordare di concerto con le competenti amministrazioni territoriali, di affidare al sistema degli enti bilaterali la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere.

### **Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato**

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, fatta salva la durata minima prevista dalla legislazione vigente, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente Contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a un anno. Nel caso di cumulabilità di più rapporti le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di formazione esterna. Il periodo di apprendistato sarà riportato sul libretto formativo ai fini della dimostrazione della attività svolta. In caso di risoluzione del rapporto, all'apprendista sarà rilasciata dall'azienda un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti.

### **Formazione**

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante. Fermo restando che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni d'intesa con le Associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro, e che in via transitoria detta regolamentazione è rimessa ai C.C.N.L., si conviene quanto segue.

La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore annue, e sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico professionale. In tale ambito è individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.

I profili formativi sono definiti nell'allegato 1 e 2, che forma parte integrante del presente Contratto. Le Parti si riservano ove del caso, in fasi successive, di modificare e ampliare suddetti profili. La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato. La formazione potrà avvenire con la modalità in alternanza on the job e in affiancamento. La formazione formale potrà essere interna o esterna all'azienda. La stessa dovrà essere conforme alle normative di legge e alle regolamentazioni previste a livello territoriale.

Ai fini dei requisiti aziendali per l'erogazione all'interno della stessa azienda dell'intero piano formativo si terrà conto di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenza adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. Su tali basi la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione. Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale i quali – in caso di azienda plurilocalizzata – potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate di norma nella stessa provincia. Le imprese formative potranno erogare formazione anche tramite proprie strutture formative idonee di riferimento nei confronti dei propri apprendisti, o nel caso di gruppi di imprese, ad apprendisti di imprese del gruppo. Per i requisiti del tutor aziendale si fa riferimento alle vigenti disposizioni. La Legge n. 203/2024 prevede anche la possibilità di trasformare l'apprendistato di primo livello in professionalizzante o di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale.

### **Trattamento economico**

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale, per la prima metà del periodo e a un livello inferiore per la seconda metà. Gli apprendisti con destinazione finale al secondo livello saranno inquadrati al primo livello per tutto il

periodo. La retribuzione degli apprendisti è composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza ed EDR.

### **Trattamento normativo**

Per quanto non specificamente previsto dal presente articolo, l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente C.C.N.L. per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio. È ammesso il rapporto di lavoro a tempo parziale per gli apprendisti, con orario di lavoro in misura non inferiore al 50% del tempo pieno.

### **Malattia**

Si applica quanto previsto dalla Legge n. 296/2006, articolo 1, comma 773.

### **Art. 13 - Somministrazione di lavoro**

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammesso in attuazione delle norme di legge vigenti. L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU/RSA ovvero, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. il numero dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione e i motivi del ricorso allo stesso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di somministrazione di lavoro. Ai fini del calcolo della percentuale di cui all'articolo 14, i lavoratori somministrati con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra, è arrotondata all'unità intera superiore. Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 10 contratti.

Il Collegato lavoro **esclude dal limite quantitativo**, pari al 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti, i **somministrati a tempo indeterminato** assunti dalle agenzie per il lavoro e i somministrati per nuove attività, startup, attività stagionali, spettacoli, sostituzioni, over 50.

### **Art. 14 - Contratti di somministrazione a tempo determinato, e contratti a tempo determinato - percentuali di utilizzo**

Le Parti convengono che i contratti di somministrazione e a tempo determinato, fatto salvo quanto previsto dalla legislazione vigente, possono essere stipulati nella misura massima, complessivamente, del 30% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 20% per ciascuna tipologia contrattuale, e del 25% previsto per la somministrazione. Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

Fino a 10 dipendenti, la proporzione è di uno a uno. Da 11 a 20 dipendenti possono essere stipulati un massimo di dieci contratti. Le proporzioni di cui sopra si intendono, limitatamente alla predetta disciplina, con riferimento al singolo appalto.

### **Art. 15 - Passaggio di mansioni e di livello**

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a mansioni corrispondenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Il lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore ha diritto, per la durata dell'incarico, al trattamento corrispondente all'attività svolta. Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo livello diviene effettivo, a tutti gli effetti, trascorso il periodo di 2 mesi dal disimpegno delle mansioni superiori.

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 di cui all'articolo 68, 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. 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.

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.

## **TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 16 - Retribuzione**

La retribuzione sarà corrisposta a ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente. Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari e/o accredito in conto corrente bancario, nel rispetto della normativa in essere. Nel caso l'impresa ritardi di oltre quindici giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al primo comma; inoltre, il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso. In caso di contestazione sulla retribuzione tabellare e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Per retribuzione tabellare si intende quella indicata dalla tabella di cui al presente Contratto.

Per retribuzione base si intende la somma della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza.

Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo o assegno "ad personam", nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).

### **Art. 17 - Determinazione del trattamento economico**

La retribuzione mensile e il trattamento relativo agli istituti contrattuali aventi carattere economico, sono il corrispettivo di una prestazione articolata su 40 ore settimanali.

Ai fini della determinazione della retribuzione oraria, il divisore mensile è 173. La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22 nel caso di prestazione su 5 giorni settimanali e per 26 nel caso di prestazione su 6 giorni settimanali.

#### **Tabella retributiva**

Con decorrenza 01 maggio 2026 le retribuzioni lorde mensili, sono determinate considerando l'aumento medio IPCA triennale pari al 6.00%. Pertanto l'aumento è pari ad € 93,00 lorde triennali.

Liv.	Param.	Retribuzione Maggio 2026	Retribuzione Giugno 2027	Retribuzione Ottobre 2028
Q	220	2.294,48	2.347,77	2.401,06
7	201	2.119,57	2.168,25	2.216,93
6	174	1.900,41	1.942,55	1.984,69
5	140	1.627,37	1.661,28	1.695,19
4 *	128	1.581,46	1.612,46	1.643,46

3	118	1.538,75	1.567,33	1.595,91
2	109	1.511,55	1.537,95	1.564,35
1	100	1.464,31	1.488,53	1.512,75

#### **Art. 18 - Tredicesima mensilità**

L'impresa corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile globale percepita dal lavoratore entro il 20 dicembre. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda nel periodo di riferimento. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

#### **Art. 19 - Quattordicesima mensilità**

L'impresa corrisponderà entro il 15 luglio una 14<sup>o</sup> mensilità pari a una retribuzione globale mensile. Il periodo di riferimento è fissato dal 1<sup>o</sup> luglio al 30 giugno. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14<sup>o</sup> mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda nel periodo di riferimento. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

#### **Art. 20 - Scatti biennali per gli impiegati e anzianità forfettaria di settore per gli operai**

##### ***Scatti biennali per impiegati***

Gli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa hanno diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio, a una maggiorazione del 6,25% calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza in vigore al momento della maturazione.

L'impiegato ha diritto a maturare un massimo di 8 scatti biennali d'anzianità, fino al raggiungimento del 50% della retribuzione tabellare dell'ultimo livello di appartenenza.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal 1<sup>o</sup> giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità di servizio.

Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

##### ***Anzianità forfettaria di settore per gli operai***

In considerazione della specificità del settore caratterizzato da appalti di durata predeterminata agli operai sarà riconosciuta una anzianità forfettaria di settore che viene erogata nelle misure fisse riportate nella tabella allegata al presente C.C.N.L. Tale anzianità forfettaria di settore è stabilita in unica quota fissa, non prevedendo ulteriori scatti.

Il valore corrispondente alla anzianità forfettaria di settore sarà tenuto distinto dalla retribuzione tabellare e sarà computato ai fini dello straordinario, ferie, festività, 13a, 14a, indennità sostitutiva di preavviso, trattamento di fine rapporto, malattia e infortunio.

L'anzianità forfettaria di settore non sarà corrisposta per i primi quattro anni di anzianità nel settore. A partire dal quinto anno di anzianità, senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, fatti salvi i passaggi di appalto, sarà corrisposto secondo gli importi previsti dalla tabella allegata al presente C.C.N.L. Dieto richiesta del lavoratore, l'impresa rilascerà una certificazione attestante l'anzianità di servizio del dipendente medesimo presso l'impresa.

Scatto anzianità	
101,36	
94,18	
83,97	(impiegato)
83,71	(operaio)
71,12	(impiegato)
67,49	(operaio)
66,58	(impiegato)
63,87	(operaio)
62,80	(impiegato)
58,90	(operaio)
59,40	(impiegato)
55,11	(operaio)
56,00	(impiegato)
51,74	(operaio)

#### **Art. 21 - Riproporzionamento della retribuzione**

Nei casi di assenza per malattia e infortunio o di assenze non retribuite, non compete il relativo trattamento economico giornaliero, salvo quanto disposto dall'art. 49.

#### **Art. 22 - Indennità varie**

##### ***Indennità mezzi di locomozione***

La ditta corrisponderà al lavoratore che usa il proprio mezzo per servizio, un'indennità mensile da concordarsi fra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.

##### ***Indennità lavoro disagiato***

Per ogni giornata in cui i lavoratori effettuino le pulizie con l'impiego di bilancino o ponte o di scala aerea o cosiddetta romana, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 15% della retribuzione tabellare.

##### ***Indennità d'alta montagna***

Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'impresa corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.

##### ***Indennità di lontananza da centri abitati***

Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 3 km, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'impresa che non provveda direttamente al trasporto stesso corrisponderà un indennizzo da concordarsi tra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.

##### ***Indennità per maneggio denaro***

Al lavoratore che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta un'indennità nella misura del 3% sulla retribuzione tabellare della sua categoria di appartenenza. Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato. Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, eccetera, di importo complessivo superiore a € 4.65, sarà corrisposta un'indennità nella misura del 5% sulla retribuzione base.

##### ***Indennità' rimozione scorie e polverino altoforni***

Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli alti forni, l'impresa

corrisponderà un'indennità di € 0,77 per ogni ora di lavoro.

#### ***Indennità pulizia reparti lavorazioni industriali***

Ai lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni, l'impresa corrisponderà un'indennità di € 0,76 per ogni ora di lavoro.

Queste due ultime indennità sono da considerarsi come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di festività e di ferie nonché della 13° mensilità e della 14° mensilità.

La locuzione "pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazione" si intende riferirsi esclusivamente alla prestazione resa in quelle parti degli stabilimenti ove si svolge l'attività industriale vera e propria. L'indennità non spetta pertanto al personale che, pur lavorando all'interno di stabilimenti industriali, è addetto ai servizi di pulizia in aree o locali in cui non vengano svolte operazioni di trasformazione produttiva, quali ad esempio cortili interni ed esterni, servizi igienici, uffici, eccetera.

#### ***Rimborso spese di locomozione***

Al lavoratore che sia comandato in occasione del lavoro o per l'esecuzione del lavoro, a spostarsi da un posto all'altro di lavoro, competerà il rimborso a piè di lista delle spese sostenute, qualora detto spostamento non avvenga con mezzi di trasporto messi a disposizione dall'impresa.

#### ***Indennità pulizia ambienti radioattivi***

Al personale professionalmente esposto ai pericoli di radiazioni (Alfa - Beta - Gamma - Raggi X) sarà corrisposta un'indennità di € 0,84 per ogni ora di lavoro prestata in specifiche zone controllate (Reattori nucleari in funzione - trattamento radio - elementi, radioisotopi). Detta indennità è da considerarsi come elemento utile ai fini del calcolo del trattamento di festività, ferie, anzianità, 13° mensilità e 14° mensilità e indennità sostitutiva del preavviso.

#### ***Indennità per lavori nel sottosuolo***

Ai lavoratori che effettuano prestazioni in cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati, sarà corrisposta un'indennità di € 0,75 per ogni ora di lavoro, non cumulabile con altre analoghe indennità. Attese le particolari caratteristiche tecniche non ricorrenti in attività simili o analoghe, per i lavori effettuati nelle metropolitane in locali che si trovano al coperto sotto il livello stradale (stazioni, passaggi, etc.) verrà corrisposta al personale un'indennità oraria di € 0,75 non cumulabile con l'indennità per lavori nel sottosuolo. Tale indennità non spetta al personale che, pur prestando la propria opera nelle stazioni della Metropolitana o lungo le linee della stessa svolga la propria attività all'aperto o sotto la pensilina.

#### ***Indennità aeroportuale***

In sede provinciale le parti stipulanti potranno concordare per i lavoratori che svolgono la propria attività esclusivamente nell'ambito aeroportuale un'indennità giornaliera il cui importo assorbirà fino a concorrenza eventuali altre indennità già erogate a qualsiasi titolo.

### **Art. 23 - Alloggio al personale**

Al personale cui, per esigenze di servizio, la ditta chiedi di restare a disposizione nei locali dell'azienda, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

## **TITOLO VII - VESTIARIO - TRASFERTE - TRASFERIMENTI**

### **Art. 24 - Indumenti di lavoro e divisa**

#### ***Indumenti di lavoro***

Le imprese forniranno ogni anno gratuitamente a tutto il personale operaio 2 tute o 2 camiciotti e 2 pantaloni o 2 indumenti equivalenti. L'impresa concorderà in sede aziendale con la R.S.U., ovvero, ove ancora non costituita, con le R.S.A., l'eventuale fornitura di ulteriori indumenti in relazione al grado di rischio per la salute e l'incolumità del lavoratore nelle prestazioni richieste. L'impresa terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo, a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia. I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati e durante il servizio, indossare la tenuta fornitagli.

#### ***Divisa***

Qualora l'attività prestata preveda la fornitura di una divisa, indispensabile per lo svolgimento del servizio, questa sarà fornita dall'impresa compatibilmente con l'usura e comunque con cadenza biennale.

Il lavoratore è tenuto in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro alla restituzione della divisa; in caso contrario, il costo della divisa sarà computato come onere a carico del lavoratore. Si applicano le vigenti normative in materia di sicurezza del lavoro.

#### **Art. 25 - Trasferte**

L'impresa, per esigenze di servizio, può inviare il lavoratore fuori dell'abituale sede di lavoro.

In tale caso il lavoratore conserva la retribuzione relativa alla propria sede di lavoro e avrà diritto:

- a) al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
- b) al rimborso delle spese di vitto e/o alloggio a piè di lista, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a incontrare tali spese;
- c) al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione.

Lo stesso trattamento compete al lavoratore chiamato come teste in causa civile e penale per ragioni inerenti al servizio.

#### **Art. 26 - Mobilità aziendale**

I provvedimenti di variazione definitiva del o dei posti abituali di lavoro, nell'ambito comunale, non possono avvenire se non per ragioni tecnico-organizzative e produttive e vanno comunicati al lavoratore interessato e contestualmente alla R.S.U., ovvero, ove ancora non costituita, alle R.S.A.

#### **Art. 27 - Trasferimenti**

Il lavoratore non può essere trasferito da una sede di lavoro a un'altra se non per motivate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di fine rapporto e al preavviso, salvo che per i lavoratori di 7° e 6° livello se all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'impresa di disporre il trasferimento del lavoratore o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.). Le modalità e i termini dovranno essere preventivamente concordati con l'impresa.

È dovuta inoltre la indennità nella misura di 1/3 della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di 2/3 della retribuzione globale mensile, oltre a 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia.

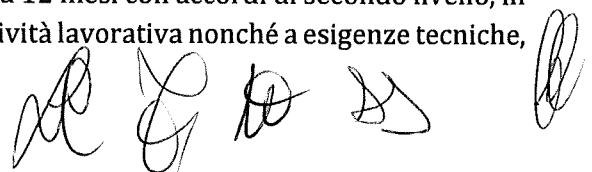
Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

### **TITOLO VIII - ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 28 - Orario di lavoro**

Per la durata dell'orario si fa riferimento alle norme di legge e alle relative deroghe e eccezioni. La durata dell'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali, salvo quanto disposto ai successivi artt. 30 e 31. Ai sensi dell'articolo 4, quarto comma, del decreto legislativo n. 66/2003, la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi. Tale termine potrà essere aumentato fino a 12 mesi con accordi di secondo livello, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa nonché a esigenze tecniche,



produttive e organizzative settoriali. Per quanto concerne l'orario multi periodale di cui all'art. 29 del C.C.N.L. il periodo di riferimento è comunque pari a 12 mesi. La prestazione è distribuita in 5 giorni lavorativi consecutivi. I due giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.

In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.

L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto tra le parti e sarà portata a conoscenza dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo. Con le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria, assistite dalle Organizzazioni sindacali territoriali, potrà essere concordata una distribuzione in 6 giornate in relazione alle esigenze aziendali.

Nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 25%, calcolata sulla retribuzione base. A partire dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L., negli accordi di secondo livello, sottoscritti ai sensi dell'articolo 3 del presente C.C.N.L., le Parti stipulanti potranno concordare la non applicazione di tale maggiorazione qualora la prestazione in sesta giornata sia stabilita in attuazione di un aumento strutturale, superiore al minimo contrattuale di cui all'articolo 31 del presente C.C.N.L., dell'orario contrattuale individuale di lavoro concordato tra le Parti; ciò verrà meno in caso di successiva riduzione dell'orario concordato.

La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di due frazioni. In base a quanto previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo n. 66/2003 il riposo giornaliero di 11 ore deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da due frazioni di lavoro durante la giornata. In ogni caso sarà garantito un riposo giornaliero di almeno 8 ore consecutive. Quanto concordato nel presente comma è stabilito in attuazione dell'articolo 17, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003.

È abolita la possibilità di concordare un 3° turno giornaliero.

Le ore prestate oltre le 40 ore settimanali saranno compensate con una maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione base.

Le percentuali di maggiorazione di cui ai commi 11 e 14 (prestazione nel 6° giorno della settimana e prolungamento orario) non sono cumulabili fra di loro (nel senso che la maggiore esclude la minore) e non sono altresì cumulabili con le maggiorazioni previste nel successivo art. 36 (lavoro straordinario, notturno, festivo). L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa. Qualora il lavoratore, presentandosi nell'ora preventivamente fissata per l'inizio della prestazione giornaliera, non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore all'orario predisposto, ha diritto al trattamento retributivo che gli sarebbe spettato come se avesse lavorato.

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno a un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto. L'impresa nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro e i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle 2 ore. Il tempo passato a disposizione dell'impresa - in attesa di impiego, per spostamenti da un posto all'altro di lavoro anche quando fossero quelli abituali, e per eventuali inoperosità nel corso dell'orario di lavoro per esigenze aziendali - è computato nell'orario effettivo di lavoro come prestazione lavorativa e come tale retribuita. Le spese di viaggio che il lavoratore sopporta per ragioni di lavoro nel corso della sua prestazione giornaliera - comprese quelle derivanti da spostamenti da un posto all'altro di lavoro, anche se rientranti fra quelli abituali - sono rimborsate dall'impresa. Sono escluse dal rimborso le spese di

viaggio che il lavoratore sopporta per raggiungere il posto di lavoro, per l'inizio della sua prestazione giornaliera, e per rientrare al proprio domicilio. Il tempo che il lavoratore impiega per trasferirsi da un posto all'altro, tra l'inizio e il termine della prestazione, è considerato come prestazione lavorativa a tutti gli effetti.

#### **Art. 29 - Orario di lavoro multi periodale per i lavoratori a tempo pieno**

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali. Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza della R.S.U., e, ove ancora non costituita, alle R.S.A. In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare / straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45° ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente al mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi successivi a quello di effettuazione della prestazione, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno cinque giorni, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale, e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione all'infungibilità delle mansioni svolte.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali. Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore interessato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data. Resta inteso che, in caso di cambio d'appalto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruite. Per quanto concerne l'articolazione dell'orario di lavoro su base multi periodale per i servizi di pulizia negli impianti industriali, sono fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti.

#### **Art. 30 - Orario di lavoro dei lavoratori discontinui per le attività di gestione dei servizi fieristici e di custodia e controllo di aree ed edifici**

Sono da considerarsi a orario discontinuo quei lavoratori a tempo pieno e indeterminato non aventi nella loro attività professionale carattere di continuità nell'espletamento della mansione. Comunque, per tali mansioni e per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla declaratoria successiva e a quanto indicato dal R.D. n. 692/1923 e alle successive modifiche e integrazioni. Le predette mansioni individuate dal presente articolo, fermo restando quanto previsto dall'art. 1 del presente C.C.N.L., sono limitate come segue:

1. custodi o guardiani diurni e notturni agli ingressi carrabili;
2. custodi o guardiani addetti a ingressi fieristici, museali ed altri edifici;
3. personale addetto ai servizi di primo intervento antincendio;
4. personale addetto al carico e scarico nell'attività interna di servizi;
5. personale addetto al controllo degli impianti e delle aree.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro del personale

addebtovi rientra nella norma di cui all'articolo 28 del presente C.C.N.L. La presente norma non si applica nel caso di lavoro occasionale o sporadico. Per i lavoratori rientranti nel presente articolo l'orario di lavoro contrattuale è fissato nella misura di 45 ore settimanali. La maggiorazione per lavoro straordinario si applica a partire dalla 46° ora settimanale.

Le Parti firmatarie del presente accordo, unitamente alla R.S.U. ovvero, ove non costituita, alle R.S.A., si incontreranno a livello territoriale per un confronto finalizzato a verificare le modalità attuative le norme contenute nel presente articolo; in caso di mancato accordo, si attiveranno i livelli superiori in conformità a quanto previsto nel presente C.C.N.L.

## **TITOLO IX - MERCATO DEL LAVORO**

### **Art. 31 - Contratto di lavoro a tempo parziale**

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro subordinato prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente C.C.N.L. e potrà essere svolto con le tipologie, le opportunità di utilizzo e le modalità di impiego qui di seguito riportate:

- *orizzontale*, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- *verticale*, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- *misto*, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

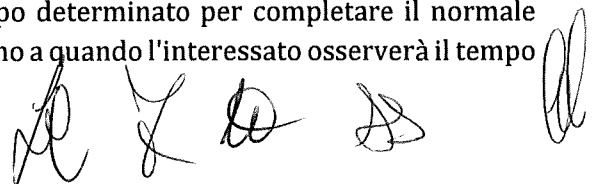
- a) volontà delle parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;
- c) applicabilità delle norme del presente C.C.N.L. in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.
- d) possibilità di modificare, d'intesa tra le parti, l'articolazione strutturale dell'orario contrattuale.

Il personale a tempo parziale può essere assunto nelle specifiche tipologie contrattuali di cui al presente C.C.N.L. e da accordi interconfederali.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore e dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati:

- le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta, le eventuali clausole flessibili e/o elastiche;
- il periodo di prova per i nuovi assunti.

Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. Le Parti concordano che in quest'ambito, le aziende tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli fino a otto anni di età ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo



di lavoro parziale.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione; nei rapporti a tempo parziale verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione. Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto anche successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa ovvero aumentarne la durata comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 48 ore.

Per le sole ore prestate al di fuori degli orari concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, in regime di clausola flessibile, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto.

Per lo svolgimento delle ore lavorative aggiuntive richieste in regime di clausole elastiche, al di fuori degli orari concordati, compete al lavoratore quanto previsto al comma 14 del presente articolo incrementata di un ulteriore 1,5%.

In caso di gravi motivi personali, ovvero comprovate ragioni tecnico, organizzative e produttive aziendali si potrà pervenire a una sospensione temporanea della clausola flessibile o della clausola elastica.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili o elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale nei seguenti casi:

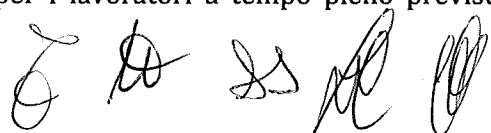
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze di tutela della salute, certificate dal servizio sanitario pubblico;
- esigenze legate alla maternità e paternità;
- esigenze personali legate a gravi motivi familiari di cui alla Legge n. 53/2000.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi 6 mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari. La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui al comma 9 nei casi in cui la suddetta variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

Il lavoro supplementare è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno. In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale di cui all'art. 28 del presente Contratto collettivo. L'eventuale rifiuto del lavoratore allo svolgimento di ore supplementari non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, incrementate ai sensi dell'art. 3, comma quarto, del decreto legislativo n. 61/2000, dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il T.F.R., determinata convenzionalmente e forfetariamente, tra le Parti, nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base e retribuito il mese successivo all'effettuazione della prestazione. La definizione di quanto sopra è coerente con quanto previsto all'articolo 4, comma 2, lettere a) e b) del decreto legislativo n. 61/2000. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, di tipo verticale, le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità delle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste



dall'art. 36 del presente C.C.N.L.

Semestralmente la Direzione Aziendale fornirà alla R.S.U. ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle R.S.A. o, in mancanza anche di queste, alle OO. SS. territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sul ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare. Fornirà inoltre informazioni sul ricorso alle clausole flessibili ed elastiche.

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 14 ore. Per il part-time verticale e misto tale valore va proporzionato nella misura di 60 ore mensili e 600 ore annuali. La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere inferiore a due ore. Qualora non sia possibile il raggiungimento di detti minimi in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore a operare su più appalti 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.

Il trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base della regola di proporzionamento all'orario contrattualmente pattuito con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

I lavoratori part-time si computano in proporzione all'orario contrattuale.

Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in 2 appalti per il raggiungimento del minimo settimanale, non si applica la normativa di cui all'art. 28, per la parte relativa allo spostamento da un posto all'altro di lavoro. Restano comunque salve le situazioni in atto presso le singole aziende. I lavoratori interessati a svolgere un diverso o maggiore orario lavorativo lo comunicano all'azienda la quale ne terrà prioritariamente conto, fatte salve le esigenze produttive e organizzative, in caso di nuove assunzioni di personale a tempo pieno e indeterminato. Con cadenza trimestrale l'azienda informerà le R.S.A. e/o R.S.U. delle richieste pervenute e delle eventuali assunzioni previste a tempo pieno ovvero di eventuali incrementi di orario. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in godimento ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente C.C.N.L. Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge. I contratti part time sottoscritti con orario inferiore alle 14 ore settimanali (60 mensili e 600 annuali), non costituiscono di per sé mancato rispetto e/o inadempimento del presente C.C.N.L. ai sensi delle normative di legge vigenti.

### **Art. 32 - Interruzioni e sospensioni di lavoro**

In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

- 1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'impresa, sarà corrisposta la retribuzione globale con la facoltà per l'impresa di adibire gli operai stessi ad altri lavori;
- 2) per le ore perdute, per le quali gli operai non vengono trattiene a disposizione, non essendo stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto per la prima giornata di sospensione il 70% della retribuzione tabellare;
- 3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Nei casi di contrazione totale o parziale dell'attività lavorativa per le cause previste dalle leggi vigenti in materia di ammortizzatori sociali, l'impresa potrà richiedere l'intervento della Cassa Integrazione guadagni con le modalità stabilite dalle norme su richiamate. Nel caso di sospensione di lavoro per un periodo maggiore di 8 giorni l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

## **TITOLO X - ASSENZE - PERMESSI - CONGEDI -**

### **Art 33 - Assenze, permessi, congedo matrimoniale**

#### **Assenze**

Salvo i casi di comprovato impedimento, tutte le assenze devono essere comunicate all'Azienda nella giornata in cui si verificano. Nel caso di turni serali si intende le 24 ore dall'inizio del turno medesimo. Le assenze devono essere giustificate entro i 2 giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento.

Le assenze non giustificate potranno essere sanzionate ai sensi degli articoli 45, 46 e 47 del presente C.C.N.L.

### **Permessi**

Al lavoratore che ne faccia domanda le imprese possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione. In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuita. Al lavoratore colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, di un figlio, di un fratello o del coniuge, l'impresa concederà un permesso retribuito di 3 giorni se l'evento luttuoso si sia verificato nella città sede di lavoro o nella sua provincia e di 5 giorni, di cui 3 retribuiti, se l'evento si sia verificato fuori dalla provincia. Se l'evento luttuoso si verifica nel corso della prestazione, al lavoratore sarà concesso di assentarsi immediatamente dal posto di lavoro con diritto all'intera retribuzione giornaliera, in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma. Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie. Per quanto non previsto nel presente articolo, si applica la Legge 8 marzo 2000, n. 53.

### **Congedo matrimoniale**

Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi, con trattenuta di quanto eventualmente corrisposto per tale periodo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale. Per i neo assunti il congedo è pari a 15 giorni di calendario. Tale congedo non si computa nel periodo annuale delle ferie.

### **Permessi legge 5/2/1992 n. 104**

A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi e affidatari, che possono fruirne alternativamente.

Al fine di contemperare il diritto ai permessi mensili di cui ai precedenti commi con le normali esigenze organizzative e tecnico-produttive dell'impresa, il lavoratore titolare dei permessi mensili comunica per iscritto al datore di lavoro il calendario di prevista fruizione degli stessi su base trimestrale qualora possibile, o in ogni caso almeno mensile, al fine di assicurare il contemperamento del diritto del lavoratore con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il lavoratore ha facoltà di modificare, per comprovate ragioni, la data comunicata dandone preavviso scritto al datore di lavoro non inferiore a due giorni lavorativi, fatti salvi comunque i casi di improvvisa grave urgenza.

Il datore di lavoro, nell'ambito del mese di riferimento, ove sussistano motivate esigenze tecniche, organizzative o produttive, che comunica al lavoratore, può differire la fruizione dei permessi rispettando il limite temporale del mese. Sono comunque fatte salve le situazioni in cui comprovate ragioni del lavoratore abbiano carattere di assoluta indifferibilità e urgenza.

Il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai commi precedenti ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

Nei casi di eccessiva concentrazione di lavoratori aventi diritto nello stesso appalto, tale da ostacolarne la corretta gestione e il normale funzionamento, a livello aziendale impresa e rappresentanze sindacali si incontreranno al fine di valutare ogni possibile soluzione alternativa.

Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare di cui agli articoli 44 e seguenti del presente C.C.N.L., il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai precedenti commi decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS, accerti

l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti.

## **TITOLO XI – DIRITTO ALLO STUDIO**

### **Art. 34 – Diritto allo studio**

Stante il mutato quadro normativo in materia di formazione professionale e continua, i lavoratori assunti a tempo indeterminato e non in prova, che, al fine di migliorare la propria istruzione e preparazione e le proprie capacità e conoscenze professionali anche in relazione all'attività dell'impresa, risultano iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale, statali, parificate, o legalmente riconosciute e comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Le Parti si impegnano a monitorare la corretta applicazione del diritto previsto dal presente articolo. Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio sono usufruibili anche in un solo anno. All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'impresa o nell'unità produttiva in quella data, salvo conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'impresa o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, ovvero con la R.S.U.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore interessato intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tale fine il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'impresa nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di 1/3 del monte ore triennale e determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 5, la Direzione e le R.S.A, ovvero la R.S.U., stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 4, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc..

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti. I lavoratori dovranno fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e le R.S.A., ovvero la R.S.U.. Le imprese erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al comma 4, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

### **Art. 35 – Permessi a lavoratori studenti**

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:

- 2 giorni per ciascun esame universitario;
- 2 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- 2 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- 2 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.

## **TITOLO XII - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO**

### **Art. 36 – Lavoro straordinario**



Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, salvo giustificato motivo individuale di impedimento. L'impresa non potrà richiedere un prolungamento orario e una prestazione straordinaria eccedente le 150 ore annue. È considerato lavoro straordinario, e dà luogo a un compenso, quello disposto dall'impresa ed eseguito oltre la durata normale del lavoro di cui all'art. 28, fermo restando quanto previsto dall'art. 29. Le prestazioni di lavoro straordinario vanno retribuite con quote orarie della retribuzione globale mensile.

Il lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne, deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

1) lavoro straordinario diurno feriale	25%
2) lavoro straordinario notturno	50%
3) lavoro straordinario festivo	65%
4) lavoro straordinario notturno festivo	75%
5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50%
6) lavoro notturno, compreso in turni avvicendati	20%
7) lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati	30%

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione base al momento della liquidazione di esse. Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Si intende per lavoro notturno, ai fini di quanto sopra previsto, quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino. Nei soli casi di prestazione notturna continuativa, la relativa maggiorazione dovrà essere computata nei seguenti istituti contrattuali:

- a) ferie;
- b) festività;
- c) 13a mensilità;
- d) 14a mensilità;
- e) T.F.R.;
- f) indennità sostitutiva di preavviso;
- g) malattia e infortunio.

Per il personale impiegatizio, restano ferme le condizioni di miglior favore.

#### **Art. 37 – Lavoro notturno**

È considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino.

È considerato "lavoro notturno" agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 22,00 e le ore 5,00 del mattino in relazione all'ipotesi formulata dall'art. 1, comma 2, lett. d) del decreto legislativo n. 66/2003.

Agli effetti legali è considerato "lavoratore notturno" il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 22,00 e le ore 5,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di "lavoratore notturno";
- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 22,00 e le ore 5,00 per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, da riproporzionare, per il part – time verticale e misto, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. e) del decreto legislativo n. 66/2003.

Non si considera lavoro notturno ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente C.C.N.L. quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- a) vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
- b) necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a

- malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- c) necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
  - d) per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 66/2003, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.

Ai sensi dell'art. 15 del decreto legislativo n. 66/2003, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione. Ai fini di quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del decreto legislativo n. 66/2003 si conferma quanto previsto in materia dal precedente C.C.N.L.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle R.S.A. o, in mancanza anche di queste, delle OOSS Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

### **Art. 38 – Riposo settimanale**

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in un altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno 6 giorni prima - sempre che tale spostamento non comporti il superamento del limite di 6 giornate di ininterrotta prestazione - il lavoratore avrà diritto a un'indennità pari al 7% della retribuzione base di una giornata lavorativa.

Per i lavoratori che svolgono le loro prestazioni in cinque giornate lavorative è considerato giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.

In relazione a quanto previsto dall'articolo 9 del decreto legislativo n. 66/2003, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 28, del presente C.C.N.L. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni. Per le giornate lavorative svolte in deroga il trattamento economico sarà quello previsto per il lavoro straordinario festivo.

Nell'ambito del sistema di relazioni industriali di cui al presente C.C.N.L. verrà data informazione alle organizzazioni sindacali territoriali stipulanti sull'eventuale utilizzo della presente norma.

## **TITOLO XIII – FESTIVITA' – FERIE – SERVIZIO MILITARE - RITIRO PATENTE**

### **Art. 39 – Ricorrenze festive**

Sono da considerarsi giorni festivi:

- a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 38 (riposo settimanale); nel caso di settimana corta è considerato festivo il 2° giorno di riposo;
- b) le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salvo le eventuali sostituzioni o aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;
- c) le seguenti festività:
  - 1) Capodanno (1° gennaio);
  - 2) Epifania del Signore (6 gennaio);

- 3) Pasqua (mobile);
- 4) Lunedì dopo Pasqua (mobile);
- 5) Assunzione (15 agosto);
- 6) 4 Ottobre – S. Francesco;
- 7) Ognissanti (1° novembre);
- 8) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 9) S. Natale (25 dicembre);
- 10) S. Stefano (26 dicembre);
- 11) Festa del Patrono della località in cui il lavoratore presta la sua opera (per il comune di Roma, SS. Pietro e Paolo 29 giugno).

In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lett. b) e c) le Associazioni territoriali stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività delle citate lett. b) e c). Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lett. b) e c) cadano in giornata di riposo settimanale (art. 38) spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.

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.

#### ***Festività abolite legge 5 marzo 1977, n. 54.***

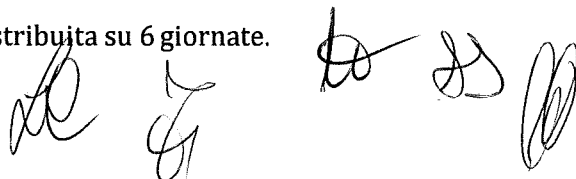
Per quanto riguarda la festività civile (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nel giorno di calendario 4 novembre. Nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa per le 4 festività religiose soppresse, al lavoratore che in dette giornate presti la propria opera non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione mensile e verranno invece assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività.

I permessi di cui sopra non saranno cumulabili con il periodo feriale e saranno assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio, tenute presenti le aspettative del lavoratore, e dovranno essere usufruiti entro l'anno in cui si riferiscono; nel caso in cui il lavoratore non usufruisca nei termini suddetti dei permessi, allo stesso competeranno tante quote giornaliere di retribuzione globale mensile per quante sono state le giornate ex festive religiose lavorate. Nel caso in cui le 4 festività religiose cadano nel periodo di ferie, si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Nel caso di coincidenza delle 4 festività religiose con il riposo settimanale di cui all'art. 38 al lavoratore non spetterà alcun permesso compensativo, ma beneficerà del trattamento previsto dal presente articolo. Il trattamento di tutte le festività non lavorate, di cui al presente articolo è compreso nel trattamento retributivo mensile. Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui al presente articolo, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza fra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

#### **Art. 40 - Ferie**

Il lavoratore che ha un'anzianità di 12 mesi presso l'impresa ha diritto ogni anno a un periodo di ferie pagate:

- pari a 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 5 giornate (settimana corta);
- pari a 26 giorni nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 6 giornate.



In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso per le ferie stesse. Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese di servizio prestato. In caso di ferie collettive al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità. In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente. L'impresa assicurerà comunque, al lavoratore per ogni anno solare (1° gennaio - 31 dicembre) il godimento di 2 settimane di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre. La norma del precedente comma non trova applicazione per le imprese di disinfezione- disinfestazione e derattizzazione. Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.

Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi. Restano salve le condizioni di miglior favore. L'orario di lavoro è ridotto di 40 ore annue, di norma attraverso il riconoscimento di corrispondenti giornate di riposo ovvero con modalità da definire in sede aziendale tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive e organizzative. Le predette riduzioni assorbono eventuali riduzioni concesse a livello aziendale.

#### **Art. 41 - Servizio militare**

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro e il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di anzianità - salvo per i lavoratori in prova - si considera come passato in servizio presso l'impresa. Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'impresa per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario. Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli al lavoratore. Le norme di cui al presente articolo si applicano, secondo le leggi vigenti in materia, anche ai lavoratori che prestano il servizio civile sostitutivo.

#### **Art. 42 - Ritiro patente**

L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori e in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio. Nelle imprese che occupano più di 20 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra l'impresa dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'impresa lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 53 secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

### **TITOLO XIV - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI**

#### **Art. 43 - Doveri del personale**

Il lavoratore ha l'obbligo di:

- eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità

- ed attenendosi alle direttive dall'impresa fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;
- osservare l'orario di lavoro;
  - comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico;
  - avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà dell'impresa, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;
  - uniformarsi all'ordinamento gerarchico dell'impresa nei rapporti attinenti al servizio;
  - osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'impresa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dall'impresa stessa.
  - essere munito di idonea documentazione attestante la regolarità dell'assunzione fornita dall'impresa.

#### **Art. 44 - Provvedimenti disciplinari**

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 46.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere adottati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà adottato entro i 15 giorni lavorativi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria. Qualora il lavoratore entro i 5 giorni dalla contestazione, dichiari formalmente l'intenzione di avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale, l'eventuale incontro tra lavoratore e rappresentante sindacale con l'impresa dovrà tenersi entro il termine perentorio di 30 giorni dalla contestazione, nella provincia o nel comune ove insiste il relativo appalto (cui il lavoratore è adibito), decorsi i quali le giustificazioni potranno essere presentate solo per iscritto, entro i successivi 3 giorni. Tale termine decade qualora l'incontro non possa tenersi per causa imputabile al datore di lavoro. L'adozione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 46 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 604/1966 confermate dall'art. 18 della Legge n. 300/1970. Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro adozione.

#### **Art. 45 - Ammonizione scritta, multe e sospensioni**

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dell'azienda o del committente;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;

g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;  
h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;  
i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'appalto. L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

#### **Art. 46 - Licenziamenti per mancanze**

##### **A) Licenziamento con preavviso.**

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 45, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B) del presente articolo.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dell'azienda o del committente;
- c) rissa sul luogo di lavoro;
- d) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- e) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- f) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa, successivamente all'assunzione, non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- g) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 45, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 45, salvo quanto disposto dall'art. 44.

##### **B) Licenziamento senza preavviso.**

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda o presso il committente;
- c) trafugamento di oggetti o documenti dell'azienda o del committente;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale del committente;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

#### **Art. 47 - Sospensione cautelare non disciplinare**

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 46, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

### **Art. 48 – Tutela dei tossicodipendenti**

L'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà al lavoratore che ne faccia richiesta un solo periodo di aspettativa non retribuita motivata dalla necessità di assistere a familiari a carico che effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

Parimenti, l'azienda compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, un solo periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

L'aspettativa di cui al precedente punto non potrà superare i limiti di conservazione del posto in caso di malattia stabilita nel contratto, fermo restando la sospensione a tutti gli effetti contrattuali e di legge del rapporto di lavoro.

Nell'eventualità che il ciclo di terapia riabilitativa non sia completato nei predetti limiti temporali, l'azienda, a fronte di adeguata documentazione e compatibilmente con le esigenze tecnico- produttive, valuterà la possibilità di estendere ulteriormente il periodo di aspettativa non retribuita.

### **TITOLO XV – MALATTIE E INFORTUNI**

#### **Art. 49 – Trattamento di malattia e infortuni**

Il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia, prima dell'inizio del turno di lavoro, della propria malattia al datore di lavoro ed 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'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno che precede quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato con le modalità di legge.

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità raggiunga in complesso 12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

La disposizione di cui al precedente comma vale anche se i 36 mesi consecutivi sono stati raggiunti attraverso più rapporti di lavoro consecutivi nel settore.

A tal fine il datore di lavoro è obbligato, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nei periodi di lavoro precedenti sino a un massimo di 3 anni.

Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

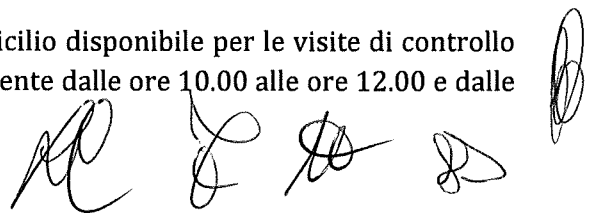
Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato. Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità.

Per i casi di T.B.C. - fermo restando quanto previsto dal presente articolo - si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge. Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, Legge 20/5/70 n. 300, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo nelle fasce orarie previste dalle norme vigenti e precisamente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle



ore 17.00 alle 19.00;

- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa. Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.

Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non erogherà l'indennità di malattia. Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata. Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che, successivamente al presente accordo, statuiranno sull'argomento.

### ***Trattamento economico per malattia e infortunio per gli impiegati***

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

- corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 5 mesi e della metà di essa per gli altri 7 mesi. Uguali diritti spettano all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato con più periodi di malattia, raggiunga nel complesso, durante 36 mesi consecutivi, il limite massimo previsto dal presente articolo.

### ***Trattamento economico per malattia e infortunio per gli operai***

Per le assenze per malattia all'operaio sarà corrisposto:

- a) a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale (art. 16) netta;
- b) dal 181° giorno al 270° corresponsione del 50% della retribuzione globale.

Nei casi di infortuni sul lavoro, all'operaio sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica.

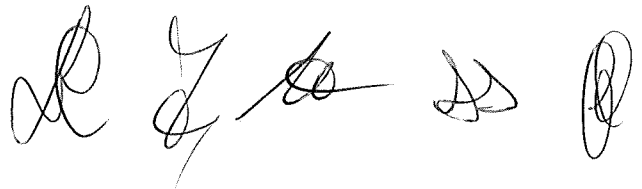
Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore l'azienda valuterà la possibilità, in relazione alle proprie esigenze organizzative tecnico-produttive di adibire il lavoratore stesso in altre mansioni esistenti, confacenti col suo stato fisico.

## **Art. 50 - Congedo di Maternità e Congedo parentale**

### **Astensione dal lavoro della lavoratrice e del lavoratore**

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

- a. per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c. per i 3 mesi dopo il parto;



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

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a), c) ed e) le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. In applicazione e alle condizioni previste dal D.Lgs. n. 151/2001 agli artt. 6 comma 1 e art. 7 comma 6 l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice. Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:

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

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità. In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al primo comma, lettere c) e d), a usufruire della aspettativa di cui all'art. 49. 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.

#### **Astensione dal lavoro del lavoratore**

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi 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 11 mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151;
- c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi;
- d. nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi. Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.Lgs. 26/3/2001 n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità, a carico dell'Inps, pari all'80% della retribuzione per i primi tre mesi di fruizione entro i 12 anni di vita del figlio/a o entro i 6 anni di vita per adozione/affidamento nella coppia dei genitori con un massimo di 11 mesi di congedo totali, flessibili anche su base oraria e alternata. Al 30% della retribuzione per i successivi periodi e comunque nei limiti di legge. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.

#### **Riposi giornalieri per maternità e paternità e congedi per la malattia del figlio**

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

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

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

I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore a uscire dall'azienda, in caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9/12/1977, n. 903. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 10 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 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 1 anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova). Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato D.Lgs. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di 1 anno di età del bambino. La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto D.Lgs. 151/2001.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano. Ai sensi dell'art. 4, DPR 25/11/1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

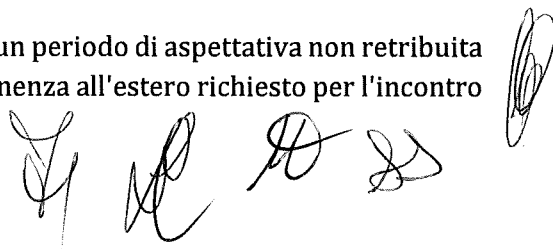
Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e a un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 55. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'Ispettorato del Lavoro.

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

Ai sensi della Legge 31/3/1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 17. 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.

#### **Art. 51 - Lavoratori immigrati**

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori stranieri nei paesi d'origine non aderenti alla UE, le aziende accoglieranno, compatibilmente con le esigenze tecnico- organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal presente C.C.N.L. anche cumulando quanto maturato oltre l'anno di riferimento.

Le Parti convengono sull'utilizzo delle ore di diritto allo studio di cui all'articolo 34 del C.C.N.L. per corsi di alfabetizzazione per lavoratori extra-comunitari, fermo restando il monte ore complessivo di cui alla stessa norma.

#### **Art. 52 - Fondo di previdenza complementare -MBA MUTUA**

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

### **TITOLO XVI - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO - PREAVVISO**

#### **Art. 53 - Trattamento di fine rapporto**

Fatto salvo quanto previsto dal decreto legislativo n. 252/2005 e dall'articolo 52 del presente C.C.N.L., in caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati.

- 1) retribuzione tabellare;
- 2) indennità di contingenza;
- 3) anzianità forfettaria di settore per gli operai e scatti biennali per impiegati;
- 4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- 5) 13<sup>a</sup> mensilità;
- 6) 14<sup>a</sup> mensilità;
- 7) indennità che abbiano carattere non occasionale;
- 8) accordi integrativi.

#### **Art. 54 - Indennità in caso di morte**

Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate agli art. 53 e 55 devono corrisponderci agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa. La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme della successione legittima.

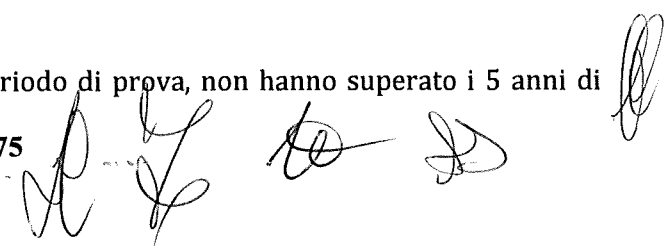
È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità. In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro valuterà, per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il trattamento di fine rapporto dovuto a termine di contratto, nella ipotesi di sopravvivenza del coniuge o dei figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto e in condizioni di particolare bisogno.

#### **Art. 55 - Preavviso**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

##### **IMPIEGATI**

- a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di



servizio:

- 1 - mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
- 2 - mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 6° livello;
- 3 - mesi 1 per gli impiegati dal 5° al 2° livello;

b) per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non 10:

- 1 - mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
- 2 - mesi 2 per gli impiegati di 6° livello;
- 3 - mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati dal 5° al 2° livello;

c) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

- 1 - mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
- 2 - mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 6° livello;
- 3 - mesi 2 per gli impiegati dal 5° al 2° livello.

## **OPERAI**

Giorni 15 di calendario per gli operai di qualsiasi livello, a prescindere dalla loro anzianità di servizio. I termini di preavviso di cui al presente articolo sono ridotti rispettivamente al 50% per gli impiegati e a 7 giorni di calendario per gli operai qualora sia il lavoratore a dare il preavviso.

I termini della disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese. La parte che risolve il rapporto senza osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1 di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'impresa. Tanto il licenziamento che le dimissioni saranno comunicate per iscritto, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

### **Art. 56 - Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda**

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro e il personale a essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte dell'azienda cedente.

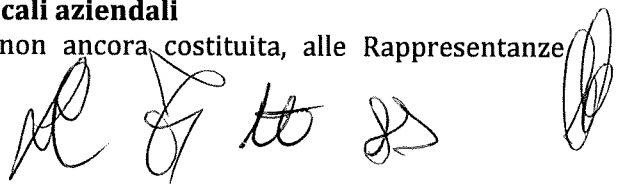
Gli impiegati, nei casi di cui al primo comma, hanno facoltà di chiedere la liquidazione dell'indennità di anzianità e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

In caso di fallimento dell'azienda, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al T.F.R. come per il caso di licenziamento.

## **TITOLO XVII - STRUMENTI BILATERALI - CONCILIAZIONE - DIRITTI SINDACALI**

### **Art. 57 - Relazioni sindacali aziendali**

Alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, alle Rappresentanze



Sindacali Aziendali, sono demandati i compiti sia della gestione del contratto che quelli espressamente previsti nei singoli istituti del presente Contratto e dalla vigente legislazione.

Alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, alle Rappresentanze Sindacali Aziendali spetta:

- a) di intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sociale e di igiene e sicurezza del lavoro;
- b) di intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi aziendali.

L'azienda esaminerà con la Rappresentanza Sindacale Unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, con le Rappresentanze Sindacali Aziendali:

- a) fermo restando l'ora di inizio e di cessazione del lavoro imposta dalle esigenze di servizio, le eventuali modifiche alla distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) l'eventuale diversa programmazione delle ferie rispetto alla norma contrattuale;
- c) la necessità di lavoro straordinario fuori della norma contrattuale, programmabile a lungo termine.

Saranno altresì oggetto di esame congiunto:

- 1) nel rispetto della classificazione contrattualmente definita, i ricorsi in materia di inquadramento presentati in prima istanza dai lavoratori interessati per il tramite della Rappresentanza Sindacale Unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, delle Rappresentanze Sindacali Aziendali;
- 2) l'eventuale necessità di determinare la priorità nella concessione di permessi per frequentare corsi di studio (art.34).

## **Art. 58 - Procedure di conciliazione ed arbitrato**

### **A. Tentativo obbligatorio di Conciliazione**

Il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale si svolge secondo la procedura che viene così definita:

L'Ufficio Sindacale di conciliazione sarà costituito da un rappresentante della Organizzazione sindacale aderente alla Confederazione firmataria del presente Contratto alla quale il lavoratore conferisce mandato speciale e da un rappresentante dell'Associazione datoriale territoriale cui l'impresa conferisce mandato speciale. In fase di prima attuazione i compiti di segreteria dell'Ufficio saranno svolti presso l'anzidetta Associazione datoriale.

Il lavoratore o, in caso di controversia di serie, i lavoratori, che intendano proporre ricorsi innanzi al Giudice del lavoro, possono rivolgere richiesta scritta con lettera raccomandata A/R alla segreteria dell'ufficio per l'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale. Copia della predetta richiesta deve essere contestualmente trasmessa tramite lettera raccomandata A/R all'impresa interessata. L'istanza deve contenere l'indicazione delle parti, l'oggetto della controversia con l'esposizione dettagliata e completa dei fatti, il riepilogo dei documenti allegati, l'elezione del domicilio presso la segreteria, nonché il nominativo del rappresentante dell'organizzazione sindacale di cui al punto 1. cui è stata conferita procura speciale. Gli stessi adempimenti devono essere compiuti nell'ipotesi in cui parte attrice sia il datore di lavoro.

Le parti, con i rappresentanti designati e, se preventivamente comunicata, con la eventuale presenza di esperti appartenenti alle rispettive organizzazioni sindacali, si devono riunire entro 20 giorni dall'avvenuto ricevimento della richiesta di cui sopra per procedere all'esame della controversia e al tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, anche tramite più riunioni, e deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data del ricevimento della richiesta.

Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, commi 1 e 3, c.p.c.

Il verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti acquista efficacia di titolo esecutivo con l'osservanza di

quanto previsto dall'art. 411 c.p.c.

Se la conciliazione non riesce si forma processo verbale, con l'indicazione dei termini della controversia, delle eventuali proposte di definizione e delle ragioni del mancato accordo.

Le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta all'istante. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411 c.p.c.

La segreteria medesima provvede, a richiesta delle parti, a rilasciare copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo.

### **B. Arbitrato Irrituale**

Se il tentativo di conciliazione non riesce, o comunque è decorso il termine di cui al punto 4 della lettera A del presente accordo, le parti individuali interessate possono concordare di deferire la risoluzione della controversia alla decisione del Collegio arbitrale previsto dall'art. 412 ter c.p.c.

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 412 ter, comma 1, c.p.c., le istanze territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto e le associazioni datoriali territoriali provvederanno a costituire il Collegio arbitrale, anche in forma permanente, secondo i seguenti criteri.

Il Collegio è composto da un rappresentante sindacale designato dal lavoratore, da un rappresentante dell'Associazione datoriale territoriale designato dall'azienda e dal Presidente scelto di comune accordo.

Se il Collegio arbitrale è costituito in forma permanente, la designazione del Presidente è di competenza delle istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e delle Associazioni datoriali territoriali che lo hanno costituito.

In caso di mancato accordo sulla nomina del Presidente, lo stesso sarà scelto - successivamente alla manifestazione di volontà delle parti di cui al terzo e quarto comma del punto 4 - per rotazione o altri criteri da individuare in sede territoriale, da una lista, revisionabile di norma ogni biennio, contenente i nominativi di almeno 10 giuristi, individuati di comune accordo dalle istanze territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dalle Associazioni datoriali territoriali. Al Presidente per ciascuna controversia sarà riconosciuto un compenso la cui entità sarà stabilita dalle parti a livello territoriale.

Semestralmente, le spese di segreteria saranno conteggiate e ripartite fra le Organizzazioni stipulanti. Il Presidente è tenuto a dichiarare, di volta in volta, per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie previste dall' art. 51 c.p.c.

La richiesta di devoluzione della controversia al Collegio arbitrale deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione di domicilio presso la segreteria del Collegio e l'esposizione dei fatti.

La richiesta sottoscritta dalla parte interessata deve essere inviata, a mezzo raccomandata A/R, alla segreteria del Collegio e alla controparte, tramite l'Organizzazione Sindacale o l'Associazione datoriale di appartenenza cui ha conferito mandato, entro il termine di 30 giorni che decorre dal giorno del rilascio del verbale di cui al punto 6., parte a) del presente articolo o dal giorno di scadenza del periodo entro il quale poteva essere esperito il tentativo medesimo.

La parte istante, entro i successivi 15 giorni, decorrenti dall'invio della raccomandata A/R di cui al comma che precede, dovrà dare conferma scritta alla Segreteria circa la volontà di adire il Collegio medesimo, inviando contestualmente copia dell'avviso di ricevimento della comunicazione trasmessa alla controparte. Ove la conferma non giunga entro tale termine, la richiesta di arbitrato si ritiene revocata. La richiesta può essere condizionata dall'obbligo per gli arbitri di rispettare in giudizio le norme inderogabili di legge e del presente C.C.N.L.

Ove la controparte intenda aderire alla richiesta dovrà darne comunicazione alla segreteria del Collegio, entro il termine di 15 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza.

Richiesta e adesione dovranno contenere la dichiarazione scritta delle parti di accettazione dei nominativi del Collegio giudicante in rappresentanza delle parti, come pure del Presidente che verrà designato ai sensi del punto 2., nonché del conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere

secondo equità, salvo quanto previsto al precedente terzo comma. L'accettazione degli arbitri di trattare la controversia dovrà risultare per iscritto. L'eventuale istruttoria della controversia si svolgerà in forma prevalentemente orale, secondo le modalità che saranno fissate dal Collegio nella prima riunione. Il Collegio potrà liberamente interrogare le parti interessate, nonché le persone che risultino informate dei fatti. Le parti potranno essere assistite da Organizzazioni sindacali e/o da esperti di fiducia. Nei termini perentori fissati dal Collegio, le parti potranno depositare presso la segreteria documenti, memorie e repliche.

Il Collegio dovrà emettere il lodo entro 60 giorni, che decorrono dalla data di ricevimento, presso la segreteria, della conferma scritta di cui al precedente punto 4. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dagli arbitri fino a 120 giorni. Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri ed è redatto per iscritto. Esso è comunicato, tramite la segreteria, alle parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal secondo comma dell'art. 412 quater c.p.c.

Fermo restando a carico delle parti della controversia l'onere relativo alle spese ed agli onorari dovuti agli arbitri indicati nel Collegio in rappresentanza di ciascuna di esse, le ulteriori spese della procedura arbitrale, ivi compreso l'onorario e le spese del Presidente, saranno liquidate in osservanza degli artt. 91, comma 1 e 92 c.p.c.

Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale per errore, violenza e dolo, nonché per inosservanza delle disposizioni previste dall'art. 412 ter c.p.c. e di norme inderogabili di legge nel caso di cui al terzo comma del punto 4. che precede.

Tutte le questioni concernenti l'interpretazione e/o l'applicazione del presente articolo sono devolute alla esclusiva decisione delle Parti firmatarie del presente accordo, le quali addiverranno alla decisione medesima con spirito di amichevole composizione.

Sono fatti salvi gli accordi in materia eventualmente raggiunti in sede territoriale.

#### **Art. 59 - Diritti Sindacali**

##### **A) *Permessi per cariche Sindacali e Aspettative***

Ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il presente C.C.N.L. e dei Sindacati provinciali a esse aderenti, potranno essere concessi compatibilmente con le esigenze di servizio brevi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette. Tali permessi saranno concessi per un massimo di giorni 25 all'anno per ciascuna organizzazione sindacale.

Ove alle dipendenze di una stessa impresa vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno comunque superare il massimo di 60 giorni all'anno. I permessi per i componenti degli organi direttivi sindacali saranno concessi su esibizione della lettera di convocazione all'impresa almeno 24 ore prima. Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni datoriali territoriali che provvederanno a comunicarle all'impresa cui il lavoratore appartiene.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive potrà essere concesso un periodo di aspettativa per tutta la durata del loro mandato, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Hanno diritto a tali permessi almeno:

- a) 1 dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) 1 dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la

stessa è organizzata;

c) 1 dirigente ogni 500 o frazioni di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lett. b).

I permessi retribuiti per i dirigenti sindacali aziendali non potranno essere inferiori a 10 ore mensili nelle imprese di cui alle lett. b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lett. a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori a 2 ore e mezza all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma 7 deve darne comunicazione scritta all'impresa, di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali. I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali e a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta all'impresa di regola 3 giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

#### **B) Assemblea**

In osservanza dell'art. 20 della Legge n. 300/1970 le aziende garantiscono l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro. Nell'ipotesi di provata carenza di locali nei luoghi di lavoro, l'azienda metterà a disposizione altro locale o altra area idonea da concordare con le strutture sindacali aziendali. L'assemblea può essere convocata anche dalle organizzazioni sindacali territoriali delle federazioni dei lavoratori stipulanti il C.C.N.L.

#### **C) Versamento Contributi Sindacali**

L'impresa provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile del lavoratore, che ne faccia richiesta mediante delega scritta, l'importo di contributi associativi da versare all'organizzazione sindacale, firmataria del presente Contratto dal lavoratore stesso indicata, nella misura dell'1% della retribuzione tabellare e indennità di contingenza per 14 mensilità.

L'impresa non darà corso a quelle deleghe che non contengano gli elementi riportati nello schema tipo di cui alla lettera allegata al presente Contratto. La delega, datata e sottoscritta dal lavoratore, dovrà riportare il mese di decorrenza. Nel caso in cui la retribuzione mensile non venga corrisposta non potrà darsi luogo ad alcuna trattenuta né al successivo recupero.

Ove la delega dovesse pervenire all'impresa oltre il giorno 5 del mese di decorrenza indicato dal lavoratore, la trattenuta sarà operata soltanto a partire dal mese successivo a quello di ricevimento senza attuare alcun recupero per il periodo precedente.

L'eventuale revoca della delega nel corso dell'anno solare dovrà anche essa essere redatta per iscritto e indicare il mese a decorrere dal quale non dovrà più essere effettuata la trattenuta.

Ove la revoca dovesse pervenire oltre il giorno 5 del mese indicato dal lavoratore, la cessazione della trattenuta avrà effetto dal mese successivo senza alcun conguaglio.

Sia la delega sia la revoca sono atti di libera manifestazione di volontà e quindi strettamente personali, di conseguenza essi devono essere singoli e non cumulativi.

Quando la revoca si accompagna una nuova delega sottoscritta a favore di un'altra Organizzazione sindacale, la data della prima deve essere anteriore o contemporanea a quella della seconda.

La delega e la revoca saranno consegnate, o fatte pervenire, dall'interessato all'impresa.

I contributi trattenuti verranno versati mensilmente dall'impresa alla Organizzazione sindacale interessata.

### **Art. 60 - Rappresentanze sindacali aziendali**

Ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto possono essere costituite rappresentanze sindacali aziendali ai sensi degli art. 19 e 29 della Legge n. 300/1970. Nei casi in cui non è consentito dalla Legge n. 300/1970 la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali, è fatta comunque salva l'elezione del delegato d'impresa.

### **Art. 61 - Mense aziendali**

Pag. 56 a 75

Le aziende si impegnano a richiedere alle stazioni appaltanti, informandone le Organizzazioni sindacali, servizi di mensa che possono essere fruiti dai propri dipendenti le cui prestazioni coincidano con gli orari di erogazione dei pasti.

#### **Art. 62 – Ambiente di lavoro – Prevenzione degli Infortuni e delle malattie professionali**

La R.S.U., ovvero, ove non ancora costituita, le R.S.A., hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica anche in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato – Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) – "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning. La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'impresa e dei lavoratori. Il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza delle leggi, gli verranno impartite dall'azienda per la tutela della salute e dell'integrità fisica. È fatto salvo quanto previsto dalle vigenti normative in materia di sicurezza del lavoro. Attesa la notevole importanza che la sicurezza nei luoghi di lavoro assume per i lavoratori e per le imprese, anche alla luce del Decreto legislativo n. 81/2008 che ha fortemente innovato le precedenti disposizioni legislative in materia, le Parti concordano di istituire una commissione tecnica paritetica all'interno dell'Ente Bilaterale Nazionale, con il compito di verificare e analizzare le esigenze specifiche del settore in materia e di armonizzare con la legge vigente.

#### **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 Intersectoriale 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](http://www.opnic.it) è, inoltre, possibile accedere ai percorsi formativi. Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le Parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore a disposizione.

#### **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.

### **Art. 63 - Ente bilaterale nazionale EBIN.PMI - UNI.CO.AS.CO**

L'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI., disciplinato da apposito Statuto e Regolamento 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 e delle relative esperienze bilaterali;
- j) individuare ed 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 e di area territoriale affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore. Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto. La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello regionale di nuove figure professionali per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato;
- q) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro, in sinergia con enti, fondi, e istituzioni che finanziano la formazione;
- r) fatte salve le competenze della commissione paritetica nazionale, attiva, nel caso, la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato;
- s) decidere sulle controversie derivanti dalle determinazioni degli Enti Bilaterali territoriali;
- t) assistere gli Istituti e/o gli Enti e/o le strutture formative nella definizione di piani e/o progetti formativi rilasciando il relativo certificato;
- u) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato, nel caso di mancata costituzione dell'ente bilaterale regionale competente;
- v) l'andamento congiunturale con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- w) l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento degli enti pubblici;
- x) le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico- organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti;
- y) monitoraggio sull'evoluzione dei profili professionali dei settori dell'Area Comunicazione con particolare riferimento alle figure professionali dell'ICT.

Gli organi statutari degli Enti Bilaterali 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 e 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 di cui al titolo II del 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 14 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.

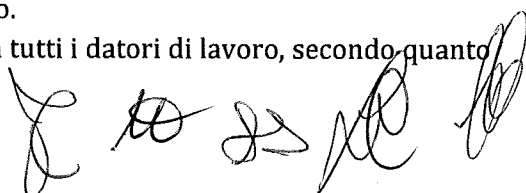
Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari allo 0.15% della paga base mensile per 14 mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il T.F.R. 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.

#### **UNI.CO.AS.CO.** (Contributi Associativi per Assistenza Contrattuale - UNI.CO.AS.CO. - (Codice **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 di assistenza contrattuale denominato UNI.CO.AS.CO pari all'1% massimo della paga tabellare conglobata mensile, per 14 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. UNIMPRESA e il relativo "ImportoContributo". La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite.

Il contributo di cui al primo comma si riferisce alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 14 mensilità ed è totale carico del Datore di Lavoro.

Le quote di contributo dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, secondo quanto



previsto dal 1° comma del presente articolo.

#### **Art. 64 - Commissione Paritetica Nazionale**

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce lo strumento per l'esame di tutte le controversie collettive relative alla autentica e corretta interpretazione e integrale applicazione del presente C.C.N.L. La Commissione Paritetica è composta dalle organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L. e consta di 3 componenti di cui 3 in rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro e 3 in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori, che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate entro 30 (trenta) giorni dalla firma del C.C.N.L.

Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente. La sede di lavoro della "Commissione Paritetica" sarà presso la sede di EBIN.PMI di cui all'articolo 63 del presente C.C.N.L. e opererà con le seguenti procedure e modalità. Alla Commissione Paritetica potranno rivolgersi, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, le Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente Contratto ovvero, tramite le stesse, le Organizzazioni Territoriali a esse facenti capo.

All'atto della presentazione dell'istanza, la parte richiedente produce tutti gli elementi utili all'esame della controversia. In pendenza di procedure presso la Commissione Paritetica, le rispettive Organizzazioni Sindacali interessate non potranno prendere alcuna iniziativa.

La data di convocazione, per l'esame della controversia, sarà fissata, d'accordo tra i componenti la Commissione Paritetica, entro 15 (quindici) giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 (trenta) giorni successivi.

La Commissione Paritetica, prima di deliberare, può convocare le Parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

La Commissione Paritetica provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione Paritetica stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle Parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di conformarsi. Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica, potrà provvedere la Commissione Paritetica stessa, con proprie deliberazioni. I componenti della Commissione, inoltre, tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenteranno alle parti stipulanti il C.C.N.L., un rapporto conclusivo del lavoro svolto.

#### **Art. 65 - Commissione Paritetica per le Pari Opportunità**

La C.P. per le pari opportunità costituisce lo strumento che ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità uomo/donna sul lavoro.

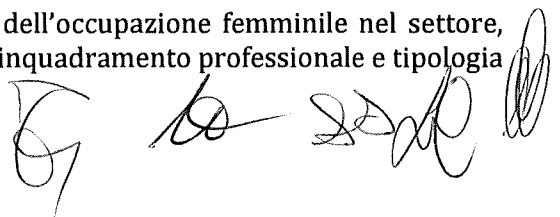
In questo senso la Commissione, utilizzando gli strumenti previsti dalla Legge n. 125/1991, si attiva per seguire anche l'iter dei progetti stessi sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla legge sopra richiamata che nell'attuazione degli stessi.

La C.P. per le Pari Opportunità è composta di 6 membri di cui 3 in rappresentanza delle Associazioni dei datori di lavoro e 3 in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori, che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate, entro 30 (trenta) giorni dalla firma del C.C.N.L. Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente.

La sede operativa del Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità sarà presso la Sede di EBIN.PMI.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione, potrà provvedere la Commissione stessa con proprie deliberazioni. I componenti della Commissione, inoltre, di norma nel secondo trimestre di ogni anno, riporteranno alle Parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati del lavoro svolto e comunque tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenteranno alle stesse parti un rapporto conclusivo. Alla Commissione sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia



- dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
- 2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
  - 3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento / reinserimento;
  - 4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla Legge n. 53 dell'8 marzo 2000;
  - 5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla Legge n. 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
  - 6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
  - 7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
  - 8) raccogliere e analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
  - 9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia. La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle Parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati. Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

## **TITOLO XVIII - ARCHIVIO CONTRATTI - DURATA DEL CONTRATTO - NORME FINALI**

### **Art. 66 - Archivio contratti**

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della Legge n. 963/88, le Parti contraenti s'impegnano a inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, copia del presente 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.

**Inscindibilità delle disposizioni contrattuali**

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". L'applicazione integrale del presente Contratto costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Restano salve le condizioni di miglior favore.

#### **Art. 67 - Decorrenza e durata del contratto**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, salvo diversa espressa previsione per specifici istituti, **scaduto il 30.04.2026 è RINNOVATO con Decorrenza: 01/05/2026 e scadenza: 30/04/2029.** Il contratto dovrà intendersi tacitamente rinnovato di anno in anno in mancanza di disdetta comunicata con raccomandata A/R almeno 6 mesi prima della sua scadenza. In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale. La piattaforma per il rinnovo del contratto sarà presentata, per consentire le trattative in tempo utile, sei mesi prima della sua scadenza. La parte che avrà ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo pari complessivamente a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma rivendicativa, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. Decorso sette mesi dalla presentazione della piattaforma, per ogni successivo mese cadente oltre la scadenza del precedente contratto e l'adempimento sopra citato, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti.

#### **Art. 68 - 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 contratto 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..

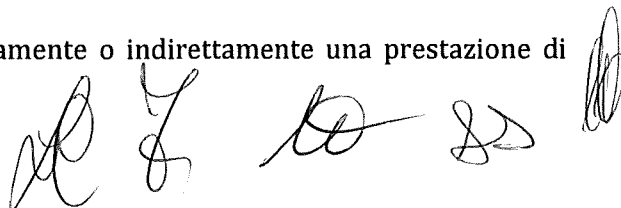
La Commissione è competente anche relativamente al rilascio del parere di conformità relativamente ai piani formativi contenuti nei contratti di apprendistato ex D.lgs.167/2011 s.m.i. ("Testo Unico dell'Apprendistato") e in base ai C.C.N.L. sottoscritti tra le Parti sociali componenti l'EBIN.PMI.

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

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

Possono essere oggetto di certificazione:

- tutti i contratti di lavoro in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro;
- i contratti di appalto;



- le rinunce e le transazioni ex art. 2113 c.c.;
- il regolamento interno delle cooperative, relativamente ai contratti stipulati con i soci lavoratori;
- accordi individuali di modifica delle mansioni ai sensi dell'art. 3 del d.lgs 81/2015;

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

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

La Segreteria della Commissione Nazionale Certificazione, Conciliazione e Arbitrato Paritetica Nazionale ha sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale denominato 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](http://www.ebinpmi.it) alla voce "chi siamo - organismi".

### **Art. 69 - 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.

### **Art. 70 - Assistenza Sanitaria Integrativa - Fondo UNIHELSE**

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

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

Le Parti, concordano espressamente che, nella determinazione della parte normativa/economica del presente 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. 17 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](http://www.ebinpmi.it).

### Quota Di Versamento Mensile

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

Sarà cura del datore di lavoro, o da persona autorizzata dallo stesso, al versamento mensile di € 11,67 per 12 mensilità per singolo Quadro, Impiegato e Operaio unitamente al file "excel" inviato dal Fondo UNIHELSE al richiedente datore di lavoro attraverso il sito: [www.ebinpmi.it](http://www.ebinpmi.it)

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

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

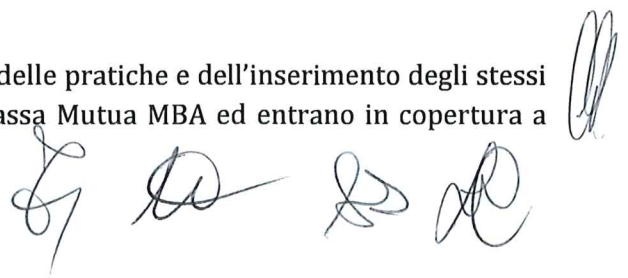
Il trattamento economico complessivo risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 17 del presente C.C.N.L. Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano che, qualora 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 denominato Fondo UNIHELSE, sono tenuti a riconoscere ai lavoratori delle prestazioni sanitarie equivalenti a quanto è previsto nel piano sanitario del Fondo UNIHELSE.

### Iscritti

Possono essere iscritti al Fondo UNIHELSE tutti i dipendenti – Quadri, Impiegati 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 di Cassa Mutua MBA ed entrano in copertura a

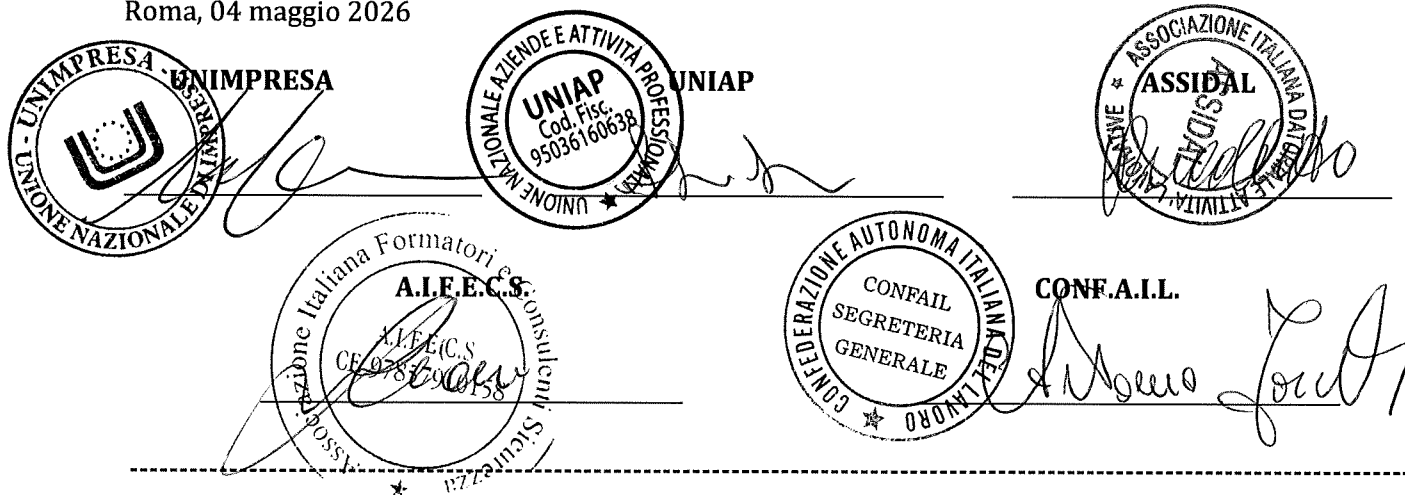


partire dal 3° mese dalla data del primo versamento effettuato dal datore di lavoro, riconoscendo la retroattività di copertura a partire dal primo versamento effettuato.

### 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 **HEL5** sul flusso UNIEMENS attribuito dall'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 49/E del 15/10/2024 seguendo le istruzioni indicate nel sito: [ebinpmi.it/fondo-sanitario-aziende](http://ebinpmi.it/fondo-sanitario-aziende), oppure sul sito [fondounihelse.it/fondo-sanitario-aziende](http://fondounihelse.it/fondo-sanitario-aziende).

Letto, confermato e sottoscritto  
Roma, 04 maggio 2026



### ALLEGATO N.1 PROFILI FORMATIVI - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

I contenuti della formazione, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi, sono articolati come segue:

- contenuti a carattere trasversale, riguardanti anche i comportamenti relazionali, le conoscenze organizzative e gestionali e le conoscenze economiche (di sistema, di settore ed aziendali); in questo contesto una parte di attività formativa è riservata anche alla disciplina del rapporto di lavoro, alle misure collettive di prevenzione ed ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;
- contenuti a carattere professionale, di tipo tecnico-operativo differenziati in funzione delle singole figure professionali; in questo ambito sono sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali propri della figura professionale in esame.

Contenuti formativi a carattere trasversale (comuni a tutte le figure con contratto di apprendistato professionalizzante):

#### Competenze relazionali

- valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto dell'ambiente di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

#### Organizzazione ed economia

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'azienda (nei settori di specifico interesse);
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'azienda, le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia ed efficienza), il contesto di riferimento di un'azienda (forniture, reti, mercato, moneta europea ecc.);

- acquisire tecniche di lavoro di gruppo e di comunicazione efficace ed efficiente e nozioni di comportamenti organizzativi;
- conoscere gli elementi fondamentali delle norme di legge di tutela dei dati personali;
- conoscere i codici etici di comportamento aziendale;
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, alla soddisfazione del cliente ed alla tutela ambientale.

*Disciplina del rapporto di lavoro*

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

*Sicurezza sul lavoro*

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione;
- conoscere elementi di pronto soccorso.

Contenuti formativi a carattere professionalizzante (differenziati per ciascuna categoria professionale):

Sono da perseguire i seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

---

**ALLEGATO 2  
SCHEMA DI ATTIVITA' FORMATIVA**

<b>Dati apprendista/impresa</b>
<b>Apprendista</b>
NOME E COGNOME
CODICE FISCALE
LUOGO E DATA DI NASCITA
RESIDENTE IN
VIA
TITOLO DI STUDIO

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE DAL	AL
PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI	
<b>Impresa</b>	
RAGIONE SOCIALE	
INDIRIZZO	
TELEFONO	FAX
EMAIL	
NOMINATIVO DEL TUTOR/REFERENTE AZIENDALE	

<b>ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA</b>			
Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato			
Competenze generali/specifiche Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE E PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	ore: _____ periodo: _____	On the job Affiancamento Altro	firma tutor/referente _____ firma apprendista
	ore: _____ periodo: _____	On the job Affiancamento Altro	firma tutor/referente _____ firma apprendista

	ore: _____  periodo: _____	On the job Affiancamento Altro	firma tutor/referente _____  firma apprendista
	ore: _____  periodo: _____	On the job Affiancamento Altro	firma tutor/referente _____  firma apprendista
	<b>TOTALE ORE</b>		
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)

---

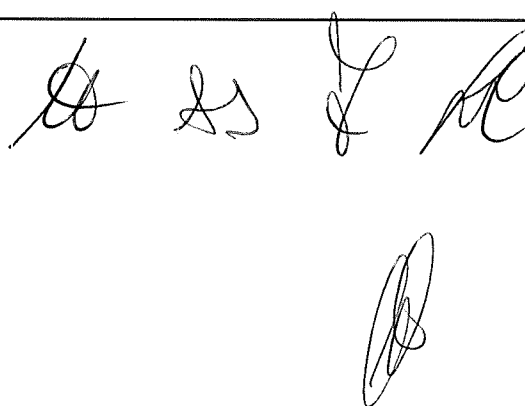
**Apprendista dati anagrafici NOME E COGNOME**

**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 \_\_\_\_\_

Four handwritten signatures in black ink are located at the bottom right of the page. The first three are arranged horizontally, and the fourth is positioned below them.

**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 \_\_\_\_\_

Handwritten signatures in black ink, consisting of several stylized initials and names.

#### 4. Contenuti formativi

##### 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) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_

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

- On the job
- Affaticamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite Aziendali
- (...Altro)

#### 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 regola gli istituti contrattuali già previsti dai rispettivi C.C.N.L. A titolo esemplificativo ma non esaustivo il presente Accordo non regola i minimi tabellari, gli aumenti periodici di anzianità, T.F.R. e tutti i diritti individuali previsti dalle norme di legge e contrattuali.

#### **Articolo 2 - Validità**

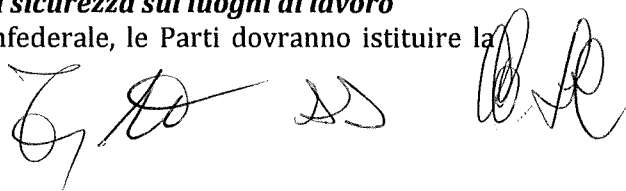
Il presente Accordo Interconfederale è soggetto a periodico aggiornamento, anche economico e segue il periodo di validità del presente C.C.N.L.

#### **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 intersettoriale confederale, in sigla OPNIC in coerenza a quanto previsto agli artt. 5 e 6 dello statuto OPNIC.

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

1. elaborare e sviluppare procedure e azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, elaborando studi e ricerche, iniziative promozionali per la diffusione del materiale informativo in tutte le aziende e laddove possibile nelle scuole di ogni ordine e grado;
2. OPNIC è deputata 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 triennialmente.
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 81/2008 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. 81/2008.

**Tabella dei compensi: Decorrenza: 01 maggio 2026 – Scadenza: 30 aprile 2029**

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

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

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

**Articolo 7 – Procedura di rinnovo**

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

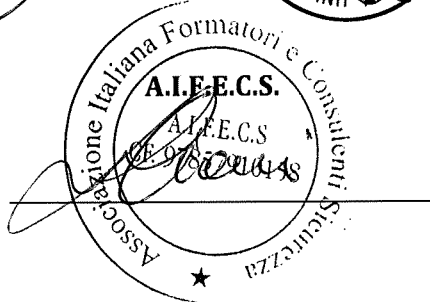
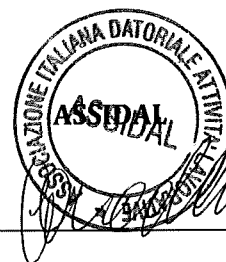
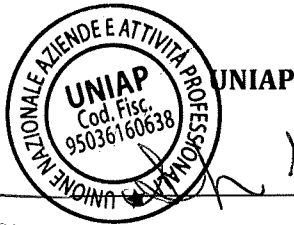
**Articolo 8 – Indipendenza e autonomia dei Ruoli**

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 svolgano tali ruoli.

Letto, confermato e sottoscritto  
Roma, 04 maggio 2026



CONF.A.I.L.

