

CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO



Ricerca Clinica

In vigore dal 01.11.2025 al 31.10.2028
Codice CNEL per flusso Uniemens: Cod. T043



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese



Componente CNEL



Sottoscritto dalle parti sindacali e dei lavoratori: CONFLAVORO, CONFINTESA, CONFINTESA SANITÀ

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Ricerca Clinica

In vigore dal 01/11/2025 al 31/10/2028

L'anno **2025** il giorno 19 del mese di Novembre in Roma, presso la sede della CONFLAVORO PMI, in Via del Consolato n. 6,

tra

CONFLAVORO PMI, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco, Giuseppe Pullara, Alessandro Mattesini, Enrico Fantini, Chiara Trifino, Cristina Capobianco, Corrado Della Vista, Laura Baldi, Silvio Frongia, Bertino Trolese, Anna Maria Domenici

CONFLAVORO PMI RICERCA CLINICA rappresentata dal Presidente Mario Boccadoro, Roberto Pizziconi, Jessica Mastrovito, Andrea Novali, Carla Garbero

CONFLAVORO PMI SANITÀ rappresentata dal Presidente Gennaro Broya De Lucia

e

CONFINTESA, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Prudeniano

CONFINTESA SANITA', rappresentata dal Segretario Generale Domenico Amato

si è addivenuti alla stipula del Contratto Collettivo Nazionale Ricerca Clinica

Roma, 19 novembre 2025

Roberto Capobianco, Alessandro Mattesini,
Giuseppe Pullara, Enrico Fantini, Chiara Trifino,
Cristina Capobianco, Corrado Della Vista, Laura
Baldi, Silvio Frongia, Bertino Trolese, Anna Maria
Domenici, Andrea Novali, Mario Boccadoro, Carla
Garbero, Jessica Mastrovito, Roberto Pizziconi,
Gennaro Broya De Lucia

Francesco Prudeniano, Domenico Amato

SOMMARIO

Premessa	8
VALIDITÀ DEL CONTRATTO.....	9
INSCINDIBILITÀ.....	9
PROCEDURE DI RINNOVO CONTRATTUALE	9
DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO.....	9
CAMPO DI APPLICAZIONE	10
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO	11
Art. 1 - Assunzione – requisiti per l'accesso.....	11
Art.2 - Periodo di prova	11
Art.3 - Mansioni lavorative e passaggi di livello	11
Art.4 – Sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della salute, formazione e rispetto dell'ambiente	12
Art.5 - Attuazione normativa D.LGS 81/08.....	12
Art.6 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza-RLS/RLST.....	12
RLS	12
RLST	13
Art.7 - Articolazione dell'orario di lavoro.....	14
Art. 7 bis – Lavoratori Discontinui.....	14
Art. 7 ter – Reperibilità.....	15
8 - Sospensione del lavoro e Recuperi	15
Art.9 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro-elasticità	15
Art.10 - Banca delle ore	15
Art.11 - Modalità di fruizione.....	16
Art.12 - Lavoro straordinario.....	16
Art.13 - Lavoro notturno.....	17
Art.14 - Riposi settimanali e riposi compensativi.....	17
Art.15 - Permessi retribuiti	17
Art.16 - Permessi per decesso e gravi infermità di familiari.....	17
Art.17 - Congedi per gravi motivi familiari.....	18
Art.18 - Lavoro festivo.....	18
Art.19 - Ferie.....	18
Art.20 - Diritto allo studio.....	18
Art.21 - Congedi per formazione.....	19
Art.22 - Disciplina della richiesta di congedo	19
Art.23 - Conservazione del posto di lavoro	19
Art.24 - Normale retribuzione	20
Art.25 – Retribuzione di fatto - Tipologie di retribuzione	20
Art.25 bis – Assunzione a tempo indeterminato con patto formativo	20
Art.26 - Paghe base nazionali	21

Art.26 bis- Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari	21
Art.26 ter - Indennità di vacanza contrattuale	21
Art.27– Assorbimenti.....	21
Art.28 – Trattamento personale di vendita a provvigione.....	21
Art.29 - Tredicesima mensilità.....	21
Art. 29 bis - Quattordicesima mensilità.....	22
Art.30 - Premio di risultato.....	22
Art.31 Scatti di merito o di professionalità.....	22
Art.32 - Indennità di cassa e maneggio di denaro	22
Art.33 – Assenze	22
Art.34 - Malattia.....	23
Art.35 - Obblighi del lavoratore	23
Art.36 - Periodo di comportamento	23
Art.37 - Trattamento economico per malattia e retribuzione	23
Art.38 – Infortunio.....	24
Art.39 - Astensione obbligatoria per maternità.....	24
Art.40 - Aspettativa non retribuita per malattia	24
Art.41 - Aspettativa.....	24
Art.42 - Congedi parentali (D.Lgs. 151/2001)	24
Art.43 - Congedi e permessi per handicap.....	25
Art.44 - Congedo matrimoniale	25
Art.45 – Trasferte	25
Art. 46 – Rimborso spese chilometrico	25
Art.47 - Trasferimento.....	25
Art.48 – Distacco.....	26
Art.49 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento.....	26
Art. 49 bis – Dimissioni per fatti concludenti.....	28
Art.50 – Sistemi di video sorveglianza aziendale.....	28
Art.51 - Preavviso.....	28
Art.51 bis - Preavviso attivo.....	29
Art.52 - Trattamento di fine rapporto	29
Contrattazione collettiva decentrata	31
Art.53 - Contrattazione collettiva decentrata.....	31
Art.53 bis - Crisi aziendali.....	31
Art.53 ter - Cambio di appalto	32
APPRENDISTATO	34
Art.54 - Tipologie contratto di apprendistato	34
Art.55 - Durata rapporto contrattuale.....	34

Art.55 bis - Trasformazione del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (1° livello)	34
Art.56 - Apprendistato professionalizzante (D.Lgs. 81/2015).....	34
Art.57-Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (D.Lgs. 81/2015)	34
Art.58 – Apprendistato di alta formazione e di ricerca (D.Lgs. 81/2015).....	35
Art.59 - Proporzione numerica	35
Art.60 - Disciplina del rapporto	35
Art.61 - Parere di conformità.....	35
Art.62- Periodo di prova.....	36
Art.63- Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato	36
Art.64 - Obblighi del datore di lavoro	36
Art.65- Doveri dell'apprendista.....	36
Art.66 - Trattamento normativo	36
Art.67 -Divieto di cottimo.....	36
Art.68 – Malattia.....	36
Art.69 - Infortunio.....	36
Art.70 - Durata contratto di apprendistato	36
Art.71 - Obblighi di comunicazione.....	37
Art.72 – Durata del periodo di formazione	37
Art.72 bis - Contenuti della formazione.....	37
Art.73 – Apprendistato in cicli stagionali (D.Lgs. 81/2015)	37
Art.74 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato	38
Art.75 - Rinvio alla legge.....	38
CONTRATTI FLESSIBILI.....	39
Art.76 - LAVORO PART TIME- Tipologia di lavoro a tempo parziale.....	39
Art.77 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.....	39
Art.78 - Assunzione	39
Art.79 - Obblighi di comunicazione.....	39
Art.80 - Clausole di flessibilità ed elastiche	39
Art.81 - Prestazioni supplementari e straordinarie	40
Art.82 - Retribuzione	40
Art.83 – Istituti contrattuali indiretti nel part-time verticale	40
Art.84 - Consistenza dell'organico aziendale	41
Art.85 - Diritto di precedenza	41
Art.86 - LAVORO INTERMITTENTE- Definizione	41
Art. 87 – Disciplina del rapporto di lavoro intermittente	42
Art.88 – Assunzione.....	42
Art.89 - Indennità di disponibilità.....	42

Art.90 - Retribuzione.....	43
Art.91 - Consistenza organico aziendale.....	43
Art.92 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO - Requisiti di applicabilità	43
Art.93 - Apposizione del termine	43
Art.94 - Periodo di Prova.....	44
Art.95 - Durata e proroghe.....	44
<i>Dichiarazione a verbale</i>	<i>44</i>
Art.96 - Proporzione numerica.....	44
Art.97 - Diritto di precedenza.....	44
Art.98 - Retribuzione.....	45
Art.99 - Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione	45
Art.100 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE - Sfera di applicabilità	45
Art.101 - Proporzione numerica	45
Art.102 – Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare	45
Art.103 - Retribuzione	46
Art.104 - Disposizioni comuni ai contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione....	46
Art.105 -Limiti al ricorso complessivo del contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione.....	46
Art.106 - LAVORO A DISTANZA: TELELAVORO - LAVORO AGILE (SMART WORKING) Definizione....	46
Art.107 - Sfera di applicabilità.....	46
Art.108 - Disciplina del rapporto	47
Art.109 - Diritti e doveri del lavoratore a distanza	47
Art. 109 bis – Diritto alla disconnessione	47
Art.110 - Poteri e obblighi del datore di lavoro	47
Art.111 - Dotazioni strumentali e utenze.....	48
Art.112 - Orario di lavoro.....	48
Art.113 - Contrattazione aziendale	48
ISTITUTI SINDACALI	49
Art.114 - Rappresentanze Sindacali.....	49
Art.115 - Procedure e diritti di informazione e consultazione	49
Art.116 - Rappresentanze Sindacali Aziendali e Territoriali RSA-RST.....	50
Art.117 – Assemblea	50
Art.118 - Referendum	51
Art.119 - Trattenute sindacali.....	51
RAPPORTI TRA LE PARTI SINDACALI.....	52
Art.120 - EBICON, Ente Bilaterale Confederale Nazionale	52
Art.121 - Enti Bilaterali Territoriali.....	53
Art.122 - Assistenza Sanitaria Integrativa	53
Art.123 - Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato	53

Art.124 - Composizione della Commissione.....	54
Art.125 - Convocazione della Commissione Nazionale	54
Art.126 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale	54
Art.127 - Osservatorio Nazionale	54
Art.128 - ORPAC – Organismo Paritetico Confederale Nazionale	54
Art.129 - Fondi e bilateralità	55
Art.130 - Conciliazione controversie in sede sindacale	56
Art.131 - Attivazione della procedura di conciliazione	56
Art.132 - Richiesta del tentativo di conciliazione.....	56
Art.133 - Convocazioni delle parti	56
Art.134 - Istruttoria	56
Art.135 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo.....	56
Art.136 - Risoluzione bonaria della controversia.....	57
Art.137 - Decisioni.....	57
Art.138 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione.....	57
Art.139 - Risoluzione della lite in via arbitrale.....	57
Art.140 - Controversie collettive	57
INQUADRAMENTO.....	58
Art.141 - Classificazione del personale	58
Dichiarazione congiunta.....	67
TABELLE RETRIBUTIVE.....	68
Accordo sul Tempo Determinato.....	69

Premessa

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Ricerca Clinica disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra tutte le organizzazioni che hanno come oggetto statutario lo svolgimento di attività di ricerca scientifica nell'ambito della sperimentazione clinica e il relativo personale dipendente.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano la coniugazione dei contrapposti interessi delle parti e un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Ne consegue un modello di relazioni sindacali e di contrattazione ispirato ai principi della sussidiarietà territoriale, della bilateralità e della partecipazione.

Un modello che aiuta lo sviluppo, migliora le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenta la competitività delle imprese/organizzazioni e la migliore tutela dei lavoratori, favorisce l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa, è in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale.

Il presente sistema di relazioni sindacali può infatti concorrere a creare le condizioni, attraverso la valorizzazione della contrattazione territoriale e della bilateralità, per incrementare la produttività, migliorare la competitività delle imprese/organizzazioni, offrire risposte più funzionali alle condizioni produttive e professionali delle differenti realtà presenti nel Paese, sostenere le parti sociali nella ricerca di soluzioni che consentano di governare i fattori di crescita delle imprese/organizzazioni e di migliorare le condizioni economiche, sociali e professionali dei lavoratori.

Le parti riconoscono la centralità della bilateralità, quale elemento fondamentale per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle imprese/organizzazioni, nell'ambito di un modello di relazioni di tipo partecipativo.

Inoltre, gli obiettivi di elevato valore sociale che persegue la bilateralità, l'assistenza integrativa sanitaria e la previdenza complementare in materia di welfare ed ammortizzatori sociali, attraverso il percorso virtuoso di integrazione fra risorse pubbliche e private, rendono contestualmente prioritaria la necessità che venga garantita la piena applicazione ed effettività della contrattazione collettiva e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione dei C.C.N.L.

Pari opportunità e contrasto alle violenze di genere (D.Lgs. 198/2006 e Dir. UE 2000/78)

Le parti, anche in attuazione delle previsioni normative nazionali ed europee, riconoscono l'importanza di intervenire al fine di favorire una cultura del lavoro equa e volta all'effettiva realizzazione della parità di genere.

A tal proposito, riconoscono le varie forme di violenza ed abuso come forme di diretta violazione dei diritti umani, concordando di valorizzare iniziative volte alla prevenzione e contrasto di ogni loro forma. L'obiettivo è quello di garantire l'integrità fisica e morale nonché la dignità della persona, anche al fine di tutelare il benessere psico-fisico di lavoratori e lavoratrici nei luoghi di lavoro.

Le parti dunque concordano di definire iniziative a carattere formativo ed informativo, volte a prevenire, contrastare e combattere comportamenti discriminatori e violenti, nell'ottica di incentivare relazioni umane ed interpersonali sane ed ispirate ai principi di equità e rispetto reciproco.

Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Ricerca Clinica che, per tutta la sua durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

VALIDITÀ DEL CONTRATTO

Fatte salve le specifiche decorrenze previste per i singoli istituti, il presente contratto ha durata pari a tre anni, decorrente dal 01.11.2025 al 31.10.2028 e disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro dipendente per i lavoratori operanti nel settore della ricerca clinica.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Ciascuna delle Parti stipulanti potrà procedere alla disdetta del CCNL almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata o PEC, in assenza il CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Resta inteso e convenuto che, fermi restando i diritti inviolabili dei cittadini, le Parti stipulanti escludono il ricorso ad azioni dirette durante la fase di trattativa per il rinnovo del CCNL, regolarmente disdetto, o la riforma di taluno degli istituti dello stesso.

INSCINDIBILITÀ

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili fra loro e non ne è ammessa, pertanto, la parziale applicazione.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, ovvero a Fondi per la formazione professionale da enti pubblici nazionali o regionali o dalla UE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa/organizzazione all'applicazione delle norme dei C.C.N.L. e di legge in materia di lavoro.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate ai lavoratori in forza alla data di applicazione che restano a lui assegnate "ad personam".

PROCEDURE DI RINNOVO CONTRATTUALE

Le proposte di rinnovo contrattuale potranno essere presentate dalle parti contraenti, nel tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza del Contratto. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 30 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 complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

L'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto (copia cartacea o @book) o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici (link) con possibilità di accesso per i lavoratori.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale si applica ai dipendenti di tutte le organizzazioni che hanno come oggetto statutario lo svolgimento di attività di ricerca clinica nell'ambito della sperimentazione clinica. Rientrano in questa categoria sia le società di diritto privato, comprese le Contract Research Organization (CRO), sia gli enti del Terzo Settore.

La sperimentazione clinica su soggetti umani è finalizzata a verificare gli effetti di medicinali o di procedure terapeutiche non farmacologiche e a identificare eventuali reazioni avverse. Lo studio dei farmaci può includere la valutazione degli effetti farmacodinamici, il meccanismo d'azione, l'assorbimento, la distribuzione, il metabolismo e l'eliminazione, con l'obiettivo di valutarne sicurezza ed efficacia.

L'attività di sperimentazione comprende sia studi osservazionali, nei quali l'esposizione del paziente a una particolare strategia terapeutica non è decisa dal protocollo di studio, sia studi interventistici. In questi ultimi i farmaci vengono utilizzati per la prima volta nell'uomo (fase I) oppure, se già testati, possono essere sperimentati in associazione ad altri farmaci (fase II e III). In tali studi si stabilisce la dose ottimale del farmaco singolo o in combinazione, si valutano l'eventuale tossicità e l'efficacia clinica, ad esempio in termini di risposta, durata della risposta e sopravvivenza globale.

Per la complessità delle attività, le organizzazioni che si occupano di ricerca clinica si articolano solitamente in più aree, a seconda della tipologia di attività svolta e della loro organizzazione interna.

In linea generale, sono individuate le seguenti aree di applicazione:

- Area Ricerca
- Area Laboratori
- Area Eventi/Formazione
- Area Informatica
- Area Struttura Aziendale

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1 - Assunzione – requisiti per l'accesso

1. L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.
2. Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:
 - a. la data di assunzione;
 - b. la tipologia e durata del rapporto;
 - c. l'orario di lavoro, le condizioni di lavoro straordinario e di cambiamento turni;
 - d. la qualifica di inquadramento, il livello e le mansioni iniziali;
 - e. il trattamento economico di base, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
 - f. la/e sede/i di lavoro;
 - g. la durata del periodo di prova;
 - h. la durata delle ferie e delle varie tipologie di congedi retribuiti;
 - i. procedura, forma e termini del preavviso per recesso;
 - j. indicazione del CCNL applicato, anche aziendale, con specifica delle parti sottoscrittrici;
 - k. identità delle parti e indicazioni della sede o domicilio del datore di lavoro, compresa quella dei co-datori se presenti;
 - l. identità delle imprese utilizzatrici, nel caso di lavoratori dipendenti da agenzie di somministrazione lavoro;
 - m. specifica della formazione erogata dal datore di lavoro (se prevista);
 - n. indicazione degli enti ed istituti che ricevono contributi previdenziali e assicurativi obbligatori e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro;
 - o. informativa sulla bilateralità o indicazione del link per scaricare i dati.
3. Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto (copia cartacea o @book) o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici(link) con possibilità di accesso per i lavoratori.
4. All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o, in alternativa, dichiarare a richiesta dell'azienda:
 - a. Certificato di residenza;
 - b. Titoli di Studio e altri titoli professionali;
 - c. Attestati di formazione a corsi in materia di sicurezza sul lavoro Dlgs 81/08;
 - d. Indicazioni di recapito telefonico e indirizzo mail;
 - e. Coordinate bancarie per il versamento dei compensi;
 - f. Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
 - g. Curriculum Vitae;
 - h. Altra documentazione aggiuntiva che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

Art.2 - Periodo di prova

1. L'esistenza del patto di prova è integrato nella lettera di assunzione come previsto dall' art.1 lettera g) e comunque contestuale all' assunzione e accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.
2. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:
 - a. Quadri e primo livello: 6 mesi;
 - b. altri livelli: 3 mesi
3. I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.
4. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al TFR, ai ratei delle mensilità aggiuntive e all'indennità sostitutiva delle ferie non godute.
5. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi (D.Lgs. 81/2015 e DL 87/2018 (Decreto Dignità)).
Nei rapporti da 12 mesi in poi, il periodo di prova deve essere calcolato moltiplicando un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario, anche oltre la durata massima di 30 giorni stabilita per contratti a termine di durata inferiore ai 12 mesi (D.Lgs. 81/2015 e DL 87/2018 (Decreto Dignità)).
Nell'ipotesi in cui il contratto a termine sia preceduto da altri rapporti di lavoro tra le medesime parti, il patto di prova può essere apposto al contratto a condizione che le precedenti esperienze non abbiano consentito la sperimentazione nelle specifiche mansioni e modalità dedotte in contratto. Nel contratto individuale dovranno pertanto essere specificate le ragioni che legittimano la ripetizione del patto di prova.
6. Qualora entro la scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.
7. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

Art.3 - Mansioni lavorative e passaggi di livello

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

2. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
3. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
4. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, sono le seguenti:
 - Al fine di evitare il licenziamento sia dovuto per giusta causa che per giustificato motivo;
 - Quando il lavoratore non risulti idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto a seguito di visita medica.
5. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
6. Nelle sedi di cui all'art.2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.
7. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo sei mesi continuativi.
8. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

A - Mansioni promiscue

Il lavoratore inquadrato nei livelli dal VII° al III° potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello.

B - Mutamento di mansioni

1. Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese.

C - Passaggi di livello

1. La promozione ad un livello superiore, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.
2. Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione al maggior livello attribuito.
3. Non sono assorbibili gli scatti di merito.

Art.4 – Sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della salute, formazione e rispetto dell'ambiente

1. Le Parti dichiarano di condividere i valori della sicurezza sul luogo di lavoro, della tutela della salute, della formazione e del rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di intraprendere un percorso di sviluppo, promozione e diffusione di tali principi. Le Parti riconoscono altresì l'opportunità di operare, ciascuna in relazione al proprio ruolo, in maniera responsabile, consapevole e nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia.
2. In caso di mancato rispetto di quanto sopra indicato da parte del datore di lavoro, la Conflavoro PMI adotterà le sanzioni previste dal proprio Statuto nei confronti del socio inadempiente.
3. In ottemperanza al disposto di cui all'art.9 della Legge n.300/1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 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.

Art.5 - Attuazione normativa D.LGS 81/08

Le Parti stipulanti considerano che le norme di tutela previste dal d.lgs.n.81/2008 siano intese, con la debita collaborazione di tutti gli interessati, a tutela della totalità degli operatori presenti in tutte le unità produttive, anche associative, appartenenti alle professioni rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL e alle strutture che svolgono altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega all'azienda.

Art.6 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza-RLS/RLST

RLS

1. La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza RLS potrà essere effettuata anche attraverso piattaforme eLearning appartenenti al circuito ORPAC sia per la formazione iniziale che per i suoi aggiornamenti, come previsto dall'A.S.R. del 7 luglio 2016 ed in ottemperanza del D.Lgs.n.81/2008.

2. La formazione per l'RLS è fissata in 32 ore di cui 12 ore di formazione sui rischi specifici presenti in azienda. L'aggiornamento periodico annuale è fissato in 4 ore.
3. L'elezione dell'RLS avviene di norma in corrispondenza con la giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, a seguito di riunione aziendale nella quale i lavoratori esprimono il loro voto circa la nomina di un proprio rappresentante. Al termine della riunione viene redatto apposito verbale.
4. L'RLS ha diritto, per l'esercizio della propria attività, a permessi retribuiti pari a 8 ore annue.

RLST

1. Le aziende che vogliano avvalersi del servizio RLST, faranno richiesta all'ORPAC.
2. L'RLST, come previsto dal D.Lgs. 81/08, esercita le seguenti attribuzioni:
 - a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le attività delle imprese/organizzazioni;
 - b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'impresa/organizzazione ovvero nell'unità produttiva;
 - c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori e del medico competente
 - d) è consultato dall'ORPAC in merito all'organizzazione della formazione;
 - e) riceve in visione, in occasione degli accessi ai luoghi di lavoro, le informazioni e la documentazione inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
 - f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - g) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
 - h) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
 - i) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/08;
 - j) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
 - k) avverte il responsabile dell'azienda/organizzazione dei rischi individuati nel corso della sua attività;
 - l) previo avvertimento di cui alla lettera k), può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza durante il lavoro.
3. Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle sue funzioni, il RLST non può compiere attività di proselitismo, così come non può promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale ed è incompatibile con le funzioni sindacali operative.
4. Per quanto riguarda le visite presso le aziende/organizzazioni viene previsto:
 - a) il RLST preannuncia e concorda con congruo preavviso con l'impresa/organizzazione, anche tramite le Associazioni firmatarie, la visita che ha programmato di effettuare in cantiere, segnalando all'ORPAC. l'elenco delle visite programmate. Il diritto di accesso ai cantieri sarà esercitato nel rispetto delle specifiche esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda/organizzazione;
 - b) il RLST è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso al cantiere;
 - c) al RLST viene consegnata in visione copia della documentazione aziendale di cui al D.Lgs. 81/08 allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro;
 - d) il RLST è tenuto alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita, che potrà essere utilizzato esclusivamente in relazione alle funzioni che la legge gli attribuisce in materia di sicurezza;
 - e) delle visite aziendali e degli altri interventi di consultazione viene redatto verbale, inviato all'azienda/organizzazione nonché all'ORPAC, da archiviare presso la sede degli RLST. Nel verbale vengono riportate le indicazioni e le raccomandazioni in tema di sicurezza avanzate dal RLST;
 - f) le visite del RLST oltre che sulla base del programma di lavoro può avvenire su richiesta aziendale, anche per il tramite e con l'assistenza delle Associazioni firmatarie;
 - g) L'impresa/organizzazione, nel rispetto delle modalità di cui alla lettera a), si impegna a garantire l'accesso al cantiere e la presenza del proprio responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) o di un addetto da questi incaricato.
5. Ogni divergenza sorta tra il RLST e l'impresa/organizzazione sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle normative vigenti, che non sia componibile tra le parti stesse è verbalizzata e sottoposta all'ORPAC come previsto dal comma 2 dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2008.
6. L'azienda/organizzazione che intende avvalersi di un RLST fa richiesta all'organismo paritetico ORPAC – Organismo Paritetico Confederale Nazionale, costituito da Conflavoro PMI e Confintesa e si impegna a versare un contributo annuale parametrato all'organico aziendale come da tabella a seguire:

Dimensione aziendale	Contributo annuale
Fino a 5 lavoratori	€ 125,00
Da 6 a 10 lavoratori	€ 150,00
Oltre 10 lavoratori	€ 200,00

7. L'RLST frequenta un corso di formazione di 64 ore in materia di sicurezza e di salute concernente i rischi specifici presenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di designazione. L'aggiornamento periodico annuale è fissato in 8 ore.
8. La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza RLST potrà essere effettuata anche attraverso piattaforme eLearning appartenenti al circuito ORPAC – Organismo Paritetico Confederale sia per la formazione iniziale che per i suoi aggiornamenti, come previsto dall'A.S.R. del 7 luglio 2016 ed in ottemperanza del D.Lgs.n.81/2008.

Art.7 - Articolazione dell'orario di lavoro

1. La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali suddivise in cinque o sei giornate lavorative.
 2. Al fine di favorire una migliore organizzazione aziendale e una maggiore conciliazione tra vita professionale e personale dei lavoratori, è consentito, mediante accordo di secondo livello stipulato in sede aziendale, concordare diverse modalità di distribuzione o riduzione dell'orario settimanale, purché tali modifiche siano migliorative rispetto al trattamento previsto dal presente contratto collettivo e realizzino condizioni più favorevoli per i lavoratori.
 3. Gli accordi aziendali potranno disciplinare, a titolo esemplificativo:
 - una diversa ripartizione delle ore lavorative sui giorni della settimana;
 - la riduzione dell'orario a parità di retribuzione;
 - l'introduzione di forme di orario flessibile o di settimana corta, nel rispetto delle esigenze produttive e organizzative.
 4. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa/organizzazione per l'inizio dell'attività lavorativa.
 5. Salvo quanto previsto al successivo punto 5, per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda/organizzazione e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
 6. Il tempo passato a disposizione dell'impresa/organizzazione in attesa di impiego o per il trasferimento da un posto di lavoro ad un altro, nell'ambito del normale orario di lavoro, è considerato come lavoro effettivo.
 7. Nel caso in cui il lavoratore presentatosi in orario non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore a quella prevista, ha diritto alla retribuzione senza decurtazione per le ore non lavorate.
 8. Per accrescere la competitività delle imprese/organizzazioni e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo della capacità produttiva e assecondare le variazioni di intensità dell'attività produttiva, le Parti, ai sensi degli artt. 3 e 4 del D.Lgs 66/2003, riconoscono idonea l'adozione di una articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro contrattuale in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario come media plurisettimanale in un periodo non superiore a dodici mesi. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario mensile contrattuale, sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale. A livello aziendale, tramite appositi accordi sottoscritti tra le Parti stipulanti il presente contratto, verranno concordate le modalità applicative dell'articolazione oraria di cui al comma precedente da ritenersi vincolante per tutti i lavoratori interessati.
 9. Le spese di trasporto, vitto e pernottamento verranno rimborsate dal datore di lavoro così come previsto dall'art. 45.
 10. Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere dal loro arrivo sul posto indicatogli. In tali ipotesi, ove venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto strettamente necessario al lavoratore in rapporto alla distanza e i mezzi di locomozione per raggiungere la sede.
 11. Sono fatti salvi gli accordi aziendali sindacali in tema di orario di lavoro.
 12. Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda/organizzazione o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente CCNL all'art.12.
 13. Lo svolgimento delle lavorazioni di manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi propedeutici all'attività lavorativa volte a garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, che eccedano il normale orario di lavoro e che non rientrino nella flessibilità oraria, sono da considerarsi lavoro straordinario.
 14. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda/organizzazione dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti.
 15. Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero.
 16. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.
- Da tali regimi di orario sono escluse le figure professionali cui siano riconosciute mansioni direttive.

Art. 7 bis – Lavoratori Discontinui

La durata normale del lavoro per il seguente personale addetto in misura prevalente all'attività di semplice attesa o custodia quali:

- custodia anche di magazzino
 - guardiani diurni e notturni
 - portieri
 - personale addetto all'estinzione degli incendi
 - personale addetto al carico e allo scarico
 - sorveglianti
 - personale addetto agli impianti di riscaldamento e ventilazione, produzione e trasformazione energia elettrica
- è fissata nella misura di 45 ore settimanali.

Art. 7 ter – Reperibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi caratterizzati dalla necessità e dall'obbligo dei lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo le disposizioni aziendali.
2. Tramite specifico regolamento aziendale si dovranno definire le modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensativi che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di rotazione; analoga regolamentazione potrà essere definita per i casi in cui sia richiesto ai lavoratori di risiedere nella struttura, mettendo a loro disposizione i presidi più idonei. Tale regolamento dovrà comunque prevedere una indennità forfetaria non inferiore a 12,00 euro, in aggiunta alla retribuzione per le ore di durata dell'intervento.
3. La pronta disponibilità, ove non espressamente previsto in sede di assunzione, si basa sull'intesa fra le parti ma, ove le particolarità del servizio svolto dall'azienda/organizzazione lo richiedano necessariamente, per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati, in mancanza dei quali il rifiuto potrà essere considerato giustificato motivo di licenziamento.

8 - Sospensione del lavoro e Recuperi

1. In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino nel loro complesso i 60 minuti.
2. In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda/organizzazione trattiene il lavoratore nella sede di lavoro questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.
3. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture. Le modalità di recupero sono definite in sede aziendale.
4. La norma di cui al precedente capoverso non si applica nel caso di scioperi.

Art.9 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro-elasticità

1. In considerazione di particolari situazioni produttive, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese/organizzazioni di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane e comunque nell'arco di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità.
2. Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi le ore contrattualmente previste nell'arco di un periodo di dodici mesi.
3. Pertanto le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi.
4. Le ore lavorate in eccedenza a quelle programmate e non recuperate entro il 31/12 di ogni anno saranno pagate con la maggiorazione del 10% salvo che il lavoratore ne richieda l'utilizzo e l'azienda/organizzazione possa consentirlo.
5. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.
6. L'azienda/organizzazione deve mettere a conoscenza i lavoratori della volontà di utilizzare l'istituto della Flessibilità attraverso l'affissione o la consegna della richiesta. Una copia deve essere inviata alle OO.SS. firmatarie del presente contratto per conoscenza.
7. Nella richiesta devono essere indicate le modalità di esecuzione della Flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori.
8. Una forma di flessibilità individuale analoga a quella sopra riportata potrà essere concordata tra l'azienda/organizzazione e le lavoratrici madri o i lavoratori padri, su richiesta di questi ultimi, nei primi tre anni di vita dei figli, allo scopo di meglio conciliare le esigenze familiari con l'attività lavorativa.
9. Il presente articolo non si applica ai lavoratori ed alle fattispecie sotto elencate:
 - personale direttivo, preposto alla direzione tecnica ed amministrativa dell'azienda/organizzazione o di un reparto di essa;
 - capi reparto o capi turno;
 - manutentori;
 - lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia;
 - nei casi di forza maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o danno alle persone o alla produzione (ad es. l'assenza di un lavoratore turnista, che comporta la necessità di far prolungare il lavoro al turnista precedente).

Art.10 - Banca delle ore

1. Le Parti convengono di istituire la banca delle ore. Nell'ambito della contrattazione aziendale o individuale, il lavoratore può optare, in alternativa alla remunerazione come straordinarie delle ore prestate, per l'accantonamento delle ore medesime nella banca ore individuale dalla quale attingere per fruire dei riposi supplementari.
2. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle ore nei limiti previsti dall'art.12, comma 3.

3. Su base volontaria i lavoratori possono cedere a titolo gratuito, ai propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, una quota delle ore accantonate di cui al punto 1.

Art.11 - Modalità di fruizione

1. Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione.
2. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.
3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi supplementari, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.
4. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.
5. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.
6. Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente, entro un periodo massimo di 52 settimane.
7. Qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda/organizzazione è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario, al netto della quota già corrisposta ai sensi dell'art. 12 comma 3.
8. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda/organizzazione fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
9. I riposi compensativi di cui all'art.14 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.
10. Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità.
11. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.

Art.12 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all' art. 7 e 7 bis del presente contratto sono considerate lavoro straordinario. In caso di utilizzo dell'istituto della flessibilità/multiperiodicità dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario decorre soltanto al superamento della media oraria calcolata "a consuntivo" in base all'articolazione di cui all'art. 7 comma 8 e art. 9
2. È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è sempre ammesso, anche in deroga al limite di 250 ore, in relazione a:

- casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti e in tempo utile alla RSA.

Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del limite legale (250 ore) o contrattuale dello straordinario.

3. Le parti concordano che una quota pari al 100% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la RSA aziendale, nella Banca delle ore. Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 25% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione.
4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
5. Le maggiorazioni sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto dai singoli articoli del presente contratto. Inoltre, tali maggiorazioni non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.
6. Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.
7. Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 25 del presente contratto:

Tipologia	Maggiorazione
1) Straordinario diurno	25%
2) Straordinario notturno	35%

3) Straordinario festivo diurno	35%
4) Straordinario festivo notturno	55%

Art.13 - Lavoro notturno

Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00. Per le ore di lavoro notturno si applica la maggiorazione del 25%.

1.

Art.14 - Riposi settimanali e riposi compensativi

1. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.
2. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.
3. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 12 sulla quota oraria della normale retribuzione da considerarsi onnicomprensiva e non cumulabile.
Resta fermo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tali maggiorazioni sono onnicomprensive e non cumulabili.
4. Qualora una delle festività elencate all'art. 18 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto n.2 del presente articolo, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di fatto di cui all'art. 25 unitamente alla retribuzione mensile.

Art.15 - Permessi retribuiti

1. In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.
2. È inoltre riconosciuto alla generalità dei lavoratori un monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro (in sigla ROL) pari a 16 ore con anzianità compresa tra 5 e 8 anni; pari a 24 ore con anzianità compresa tra 9 e 12 anni; pari a 32 ore con anzianità oltre 12 anni.
3. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 25 del presente contratto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.
4. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di servizio prestato.
5. I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni.
6. Previo specifico accordo fra le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare i permessi in busta paga mensilmente.

Art.16 - Permessi per decesso e gravi infermità di familiari

1. In applicazione dell'art.4 della Legge n.53/2000 e degli artt.1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n.278/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda/organizzazione l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
2. La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.
3. Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine di 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il familiare del lavoratore, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.
4. Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.
5. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.
6. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
7. Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non

goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustificano la loro richiesta.

Art.17 - Congedi per gravi motivi familiari

1. Ai sensi dell'art.4 c.2 della Legge n.53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n.278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art.433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
2. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.
3. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
4. Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art.3 del citato Decreto Interministeriale.

Art.18 - Lavoro festivo

1. È considerato lavoro festivo quello prestato il:
 - a. 1° gennaio (Capodanno);
 - b. 6 gennaio (Epifania);
 - c. lunedì di Pasqua;
 - d. 25 aprile
 - e. 1° maggio (Festa del lavoro);
 - f. 2 giugno (Festa della Repubblica);
 - g. 15 agosto (Assunzione);
 - h. 1° novembre (Ognissanti)
 - i. 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - j. 25 dicembre (S. Natale);
 - k. 26 dicembre (S.Stefano);
 - l. giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.
2. Resta salvo quanto disposto dall'art.14.

Art.19 - Ferie

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane fino a 4 anni di anzianità; 4 settimane e 2 giorni da 5 a 8 anni di anzianità; 4 settimane e 3 giorni da 9 a 12 anni di anzianità e 5 settimane per anzianità superiore a 12 anni.
2. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane consecutive, nei periodi di minor lavoro.
3. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio non sul lavoro, di durata superiore a 7 giorni, in presenza di comunicazione tempestiva al datore di lavoro.
4. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.
5. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.
6. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, il lavoratore maturerà un dodicesimo per ogni mese intero o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di servizio prestato. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art.25 del presente CCNL, considerando i mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni di servizio prestati e le giornate di ferie godute.
7. Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro senza giustificato motivo verrà considerato dimissionario.

Art.20 - Diritto allo studio

1. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende/Organizzazioni concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962 n.1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942 n.86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.
2. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.
3. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.
4. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma 2.
5. I permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.
6. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva

frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

7. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda/organizzazione nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori a tre mesi prima dell'inizio del corso di studio o comunque a tre mesi dalla eventuale effettiva fruizione dei permessi.
8. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la RSA ove esistente nell'azienda/organizzazione, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
9. I lavoratori dovranno fornire all'azienda/organizzazione un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.
10. Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.
11. È demandato alle Organizzazioni Sindacali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al capoverso del presente articolo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

Art.21 - Congedi per formazione

1. Ai sensi dell'art.5 della Legge n.53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda/organizzazione può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
2. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda/organizzazione almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
3. La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.
4. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda/organizzazione o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la RSA.
5. Nelle aziende/organizzazioni fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
6. Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
7. In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Art.22 - Disciplina della richiesta di congedo

1. L'azienda/organizzazione è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
2. Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda/organizzazione può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.
3. Il congedo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art.16, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la richiesta di congedo è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.
4. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda/organizzazione non inferiore a 7 giorni.

Art.23 - Conservazione del posto di lavoro

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

Art.24 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a. paga base nazionale conglobata
- b. premi di risultato variabili
- c. Eventuali EDR, terzi elementi, trattamenti integrativi
- d. scatti di merito o professionalità
- e. altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

Art.25 – Retribuzione di fatto - Tipologie di retribuzione

1. La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art.24 del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, i premi di risultato variabili e le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.
2. La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento. Il personale con qualifica di operaio potrà essere retribuito sulla base delle ore di lavoro effettivamente svolte o comunque retribuite.
3. La paga base nazionale conglobata è determinata sulla base dei minimi retributivi individuati nelle tabelle accluse al presente CCNL.
4. La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26". La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173".
5. In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.
6. Le Parti convengono che, al fine di incentivare l'occupazione, in caso di assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore privo di esperienza specifica nelle mansioni richieste, è possibile definire un patto formativo individuale della durata massima di 24 mesi. Tale patto deve prevedere un percorso di affiancamento e formazione certificabile, finalizzato all'acquisizione delle competenze necessarie. Solo in presenza di un tale patto formativo, al lavoratore potrà essere riconosciuta una "retribuzione di primo ingresso", ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento come segue:
 - primi 12 mesi: riduzione massima del 7,5%;
 - successivi 12 mesi: riduzione massima del 5%.L'azienda/organizzazione che intende avvalersi di questa facoltà deve darne comunicazione preventiva scritta all'Ente Bilaterale (EBICON), autocertificando di non aver proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi per le medesime mansioni e che il lavoratore non ha avuto precedenti rapporti di lavoro con la stessa.
7. Al fine di poter utilizzare le suddette riduzioni retributive l'azienda/organizzazione deve darne comunicazione preventiva scritta all'EBICON – Ente Bilaterale Confederale Nazionale, costituito da Conflavoro PMI e Confintesa, autocertificando di non aver proceduto entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali saranno effettuate le assunzioni con le retribuzioni ridotte e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.
8. Per le aziende/organizzazioni di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le Parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri lavoratori dipendenti, indipendentemente dal livello di inquadramento, le retribuzioni ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento così come indicato al punto 6) del presente articolo, sempre previa comunicazione da inviare all'EBICON.
9. Le parti concordano sulla opportunità di incontrarsi, entro un anno dalla firma del presente CCNL, al fine di verificare e/o meglio disciplinare le relative modalità applicative della disposizione di cui ai precedenti commi, provvedendo, ove occorra, ad apportare le necessarie modifiche affinché le previsioni ivi contenute possano al meglio contribuire a governare processi di mantenimento e/o miglioramento dei livelli occupazionali in particolare in zone depresse.

Art.25 bis – Assunzione a tempo indeterminato con patto formativo

Al fine di favorire l'inserimento o il reinserimento di lavoratori con più di 35 anni di età privi di una specifica professionalità richiesta dal contesto aziendale, è possibile stipulare un contratto di assunzione a tempo indeterminato con annesso patto formativo individuale, della durata massima di 12 mesi.

Tale patto deve dettagliare il percorso formativo (affiancamento, formazione in aula, training on the job), nominare un tutor aziendale e prevedere una verifica finale delle competenze acquisite. Solo in presenza di tale patto formalizzato, la retribuzione potrà essere ridotta, per i primi 12 mesi, fino a un massimo del 15% rispetto al livello di inquadramento finale. La riduzione sarà erogata come "Elemento Temporaneo di Inserimento" separato in busta paga.

Ogni singola azienda/organizzazione può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato in base alla tipologia di cui al presente articolo; la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova.

In caso di assunzioni con contratto a tempo determinato, le aziende/organizzazioni da 0 a 5 dipendenti potranno stipulare n. 2 contratti, qualora abbiano più di 5 dipendenti potranno stipulare n. 3 contratti.

I contratti di cui al presente articolo devono essere stipulati in forma scritta con un periodo di prova della durata prevista per il livello di inquadramento attribuito.

Resta inteso che per i contratti di reinserimento a termine per tutto quanto non previsto dal presente articolo si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato.

All'atto dell'assunzione l'azienda/organizzazione dovrà consegnare al lavoratore uno specifico ed apposito piano formativo, inerente la qualifica da conseguire.

La formazione atta ad acquisire la professionalità indicata nel piano formativo e nel contratto di assunzione dovrà essere svolta in azienda/organizzazione durante l'orario di lavoro, per tutta la durata dei 24 mesi.

Divieti

È vietato il ricorso al lavoro di cui al presente articolo:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt. 4 e 24 della legge 23.7.1991, n. 223, e/o anche a licenziamenti individuali e/o plurimi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro, ovvero presso unità produttive nelle quali all'atto dell'assunzione sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, sostegno al reddito o contratto di solidarietà, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la stipula del contratto di cui al presente articolo;
- c. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art.26 - Pagine base nazionali

La determinazione della paga base nazionale è contenuta nelle tabelle allegate al presente CCNL.

Art.26 bis- Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

1. Restano ferme le condizioni retributive di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo.
2. Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "Elemento riassorbibile".

Art.26 ter - Indennità di vacanza contrattuale

1. Le Parti stipulanti si danno atto che, ferma restando l'ultrattività del presente CCNL, in caso di ritardo nel suo rinnovo, ai lavoratori è corrisposta, a decorrere dal primo mese successivo alla scadenza del presente contratto, un'indennità retributiva provvisoria denominata "Indennità di Vacanza Contrattuale". Qualora la data di entrata in vigore dell'ultima tabella retributiva sia inferiore a 9 mesi, l'indennità di vacanza contrattuale sopra citata decorrerà dal decimo mese successivo alla data di entrata in vigore della tabella suddetta.
2. L'importo della suddetta indennità viene determinata, per ciascun livello d'inquadramento, applicando al valore del minimo tabellare una percentuale pari all'1%.
3. La suddetta indennità viene riassorbita dagli incrementi salariali stabiliti in sede di rinnovo ferma restando, per il periodo di vacanza contrattuale, la compensazione delle eventuali differenze retributive.

Art.27- Assorbimenti

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

Art.28 – Trattamento personale di vendita a provvigione

1. In caso di personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto.
2. Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla paga base nazionale di cui all'art.26 del presente CCNL. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.
3. Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine del periodo di cui al punto 2.

Art.29 - Tredicesima mensilità

1. In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, l'azienda/organizzazione dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.
2. Ai fini del computo della 13a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui all'art.25, spettante all'atto della corresponsione.
3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni di servizio prestati.

4. Previo specifico accordo aziendale o individuale, può essere prevista la possibilità di erogare la 13a mensilità in busta paga mensilmente.

Art. 29 bis - Quattordicesima mensilità

1. In coincidenza con la mensilità di giugno di ogni anno, l'azienda/organizzazione dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di quattordicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.
2. Ai fini del computo della 14a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della normale retribuzione di cui all'art. 25, spettante all'atto della corresponsione.
3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni di servizio prestati.
4. Previo specifico accordo aziendale o individuale, può essere prevista la possibilità di erogare la 14a mensilità in busta paga mensilmente.

Art.30 - Premio di risultato

1. In sede aziendale potrà essere negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente, anche attraverso il ricorso ad eventuali comitati paritetici.
2. Ai fini della validità di suddetto accordo e affinché il premio possa essere detassato e decontribuito, esso dovrà essere sottoscritto con le sigle sindacali e depositato presso il Ministero del Lavoro.

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano sulla opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sulla eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolati sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende/organizzazioni, possono rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende/organizzazioni per la salvaguardia dell'occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo.

Art.31 Scatti di merito o di professionalità

1. Al fine di premiare la meritocrazia e incentivare la crescita professionale dei lavoratori, le Parti sono tenute a sottoscrivere un apposito accordo aziendale contenente la disciplina per l'erogazione di un importo mensile, aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione, che sarà riconosciuto ai lavoratori, in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.
2. L'accordo aziendale individuerà gli importi, le tempistiche e modalità di erogazione del quantum nonché i criteri di merito o di professionalizzazione.
3. Le Parti prevedono che il valore degli scatti di anzianità, eventualmente già maturati alla data di entrata in vigore del presente contratto o alla data di migrazione al presente contratto, sarà conservato come condizione di miglior favore mentre gli scatti in corso di maturazione, quindi non ancora acquisiti, saranno disciplinati dall'accordo aziendale di cui al punto 1.
4. In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo di cui al c. 1 entro 12 mesi dalla data di sottoscrizione del rinnovo del presente CCNL e/o di applicazione, ai lavoratori sarà corrisposto un importo pari all'1,5% del minimo retributivo. Tale importo potrà essere assorbito in caso di successiva sottoscrizione del predetto accordo.

Art.32 - Indennità di cassa e maneggio di denaro

1. Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 6% della paga base nazionale conglobata di cui all'art.26 del presente CCNL.
2. L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.
3. In relazione alle operazioni di maneggio denaro il datore di lavoro può manlevare il dipendente da ogni responsabilità e da ogni eventuale mancanza che si dovesse verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti ad eccezione di comprovati e riscontrati casi di dolo e/o colpa grave. In questo caso non sarà dovuta al lavoratore alcuna maggiorazione. Restano altresì confermati gli obblighi da parte del lavoratore: di incassare gli importi indicati e gravanti sulle merci movimentate, di provvedere al versamento delle somme incassate lo stesso giorno della riscossione.

Art.33 – Assenze

1. L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda/organizzazione al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.
2. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.
3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art.49, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art.25 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Art.34 - Malattia

1. Il lavoratore, in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore; successivamente deve giustificare l'assenza, inviando all'azienda/organizzazione, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro ovvero il numero di certificato emesso dal medico curante. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
2. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Art.35 - Obblighi del lavoratore

1. Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.
2. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicate all'Azienda/organizzazione e successivamente documentate.
3. Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda/organizzazione, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. 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/organizzazione. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art.49. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda/organizzazione.

Art.36 - Periodo di comportamento

1. Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:
 - a. 180 giorni di calendario con malattia continuativa certificata in un anno solare, inteso come l'arco temporale di 360 giorni calcolati a ritroso partendo dall'ultimo evento di malattia;
 - b. In caso di malattia per sommatoria, cesserà per l'azienda/organizzazione l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto nel complesso, durante i 36 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia, 180 giorni di calendario di malattia certificati, anche generati da patologie diverse e/o per periodi non continuativi.
 - c. per le malattie di particolari gravità, intendendosi per tali le patologie oncologiche, sclerosi multipla e cirrosi epatica certificate, la conservazione del posto, su richiesta del lavoratore e dietro presentazione di comprovante certificazione medico-sanitaria, è da considerarsi estesa a 720 giorni di assenza di calendario per malattia – consecutivi o per sommatoria – da calcolarsi entro l'arco temporale di 48 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia.
2. Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia professionale, avrà diritto alla conservazione del posto per 180 giorni di calendario in caso di evento continuativo. In caso di sommatoria di più eventi, il periodo di comportamento è fissato in un massimo di 240 giorni nell'arco temporale di 36 mesi.
3. I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comportamento e del trattamento economico.
4. Egual diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art.7 della Legge n.604/1966.
5. Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda/organizzazione, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
6. Ove l'azienda/organizzazione non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
7. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.
8. La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.

Art.37 - Trattamento economico per malattia e retribuzione

1. Durante il periodo di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, per un periodo massimo di 180 giorni nell'anno solare.
2. Per i primi tre giorni di malattia (carenza), l'integrazione a carico del datore di lavoro sarà pari al 100% della retribuzione per i primi tre eventi morbosi di ogni anno. Dal quarto evento, l'indennità per la carenza sarà pari al 60%.

3. In caso di gravi patologie oncologiche o cronico-degenerative, certificate da documentazione medico-ospedaliera, l'azienda/organizzazione integrerà l'indennità fino al 100% per l'intero periodo di comporto previsto dall'art. 36.
4. Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente CCNL.
5. Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.
6. Ai lavoratori assunti con contratto a termine, l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'INPS e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.

Art.38 – Infortunio

1. Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di cui all'art.25 del presente CCNL.
2. L'indennità carico azienda/organizzazione, in caso di infortunio sul lavoro, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto fino a guarigione clinica.
3. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio al lavoratore.

Art.39 - Astensione obbligatoria per maternità

1. In materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, si applicano le disposizioni del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche e integrazioni.
2. Durante l'intero periodo di congedo di maternità obbligatorio, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità a carico dell'INPS e un'integrazione a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera.

Art.40 - Aspettativa non retribuita per malattia

1. Almeno 24 ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà chiedere di usufruire, previa richiesta scritta con raccomandata a.r. o PEC, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione.
2. A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.
3. Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentate da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale, al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore a 12 mesi.
4. Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.
5. Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporto.
6. Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporto dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

Art.41 - Aspettativa

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

Art.42 - Congedi parentali (D.Lgs. 151/2001)

1. Ai sensi dell'art.32 del D.Lgs.n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.
2. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:
 - a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
 - c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
 - d. In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, Le parti decidono di applicare quanto previsto dall'art.32 c.1ter del D.Lgs.n.151/2001.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
4. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.
5. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
6. Ai sensi dell'art.47 del D.Lgs.n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
7. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
8. Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
9. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità aggiuntive.

Art.43 - Congedi e permessi per handicap

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4 c.1 della Legge n.104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art.42 c.1 della Legge n.53/2000.
3. Ai sensi dell'art.42 c.2 del D.Lgs.n.151/2001 così come modificato dalla Legge n.183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art.33 della Legge n.104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.
4. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art.33 della Legge n.104/1992 e successive modificazioni.

Art.44 - Congedo matrimoniale

1. Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.
2. Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di cui all'art.25 del presente contratto.

Art.45 – Trasferte

1. Per trasferta (o missione) si intende lo spostamento temporaneo del lavoratore verso un'altra località diversa e distante per più di 30 km rispetto a quella in cui il lavoratore esegue normalmente la propria attività.
2. Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda/organizzazione, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato dalla contrattazione di 2° livello. In assenza di accordo di 2° livello, l'azienda/organizzazione potrà disciplinare mediante regolamento interno l'importo della diaria giornaliera, che non potrà essere inferiore ad euro 40,00/giorno. Nel caso di assenza di accordo di 2° livello e/o, l'importo da corrispondere sarà pari ad euro 40,00 giornalieri.
3. Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda/organizzazione.
4. Il rifiuto ingiustificato e reiterato di effettuare trasferte richieste per comprovate esigenze di servizio costituisce un inadempimento disciplinarmente rilevante, sanzionabile secondo i principi di proporzionalità previsti dall'art. 49 del presente contratto, previa formale contestazione.

Art. 46 – Rimborso spese chilometrico

L'azienda/organizzazione corrisponde al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio un'indennità giornaliera o chilometrica da concordare fra le parti e che deve risultare da atto scritto.

Art.47 - Trasferimento

1. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Non si configura come trasferimento lo spostamento del lavoratore in una unità produttiva entro 100 Km da quella per la quale è stato assunto.
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno dieci giorni tenuto conto della località di trasferimento.
3. Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.
4. In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 3, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento.
5. Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai superiori commi 3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.

6. Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa ha diritto al rimborso di tale indennizzo.
7. Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.
8. Il presente articolo non si applica alle RSA ed ai dirigenti delle OO.SS. firmatarie del CCNL, salvo esplicita accettazione da parte del soggetto interessato.

Art.48 – Distacco

1. Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse (concreto) e al fine di evitare i licenziamenti (art.8 Legge 19 luglio 1993 n.236) pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il lavoratore non può rifiutarsi di andare a prestare la propria attività in distacco; il lavoratore che non accetti il distacco avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.
2. Il distacco deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di 10 (dieci) giorni.
3. Il presente articolo non si applica alle RSA ed ai dirigenti delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

Art.49 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento

1. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
 - a. ammonizione verbale;
 - b. ammonizione scritta;
 - c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
 - d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
 - e. licenziamento individuale.
2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 10 da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.
3. Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.
4. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale devono essere applicati entro e non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.
5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.
6. Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato adottato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.
7. Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.
8. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
9. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
10. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dagli artt.123 e ss del presente CCNL.
11. Esclusivamente in via esemplificativa e non esaustiva si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:
 - a. **Ammonizione verbale:** in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
 - b. **Ammonizione scritta:** è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.
 - c. **Multa:** vi si incorre per:
 - i. inosservanza dell'orario di lavoro;
 - ii. assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
 - iii. negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
 - iv. abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.L'importo della multa è stabilito dal datore di lavoro sulla base dell'elemento soggettivo e della gravità del comportamento addebitato.
La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda/organizzazione di applicare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.
Le Parti sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale EBICON.
 - d. **Sospensione:** vi si incorre per:
 - i. inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
 - ii. assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
 - iii. mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
 - iv. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda/organizzazione, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
 - v. presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
 - vi. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
 - vii. consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda/organizzazione;

- viii. esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
 - ix. insubordinazione verso i superiori;
 - x. irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
 - xi. atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).
 - xii. La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.
- e. **Licenziamento:** il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:
- i. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
 - ii. abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
 - iii. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
 - iv. danneggiamento grave al materiale aziendale;
 - v. inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
 - vi. furto in Azienda/organizzazione di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
 - vii. trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
 - viii. esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda/organizzazione per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro;
 - ix. rissa o vie di fatto nello stabilimento;
 - x. gravi offese verso i colleghi di lavoro;
 - xi. manomissioni di scritture aziendali o falsa timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
 - xii. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
 - xiii. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
 - xiv. concorrenza sleale;
 - xv. altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art.70 e seguenti del D.lgs. n.276/2003.
12. L'azienda/organizzazione potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo non superiore alla durata di adozione dell'eventuale provvedimento disciplinare. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda/organizzazione ove segua il licenziamento.
13. Qualora il licenziamento venga disposto, avrà effetto dal momento dell'avvio del procedimento disciplinare.
14. Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.
15. Le norme suindicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, ovvero allegate al primo cedolino paga per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.
16. Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze aziendali e se non chiaramente identificabili in quelle elencate dal presente articolo.
17. L'azienda/organizzazione che intende adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda/organizzazione, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di ottemperare alla regolamentazione delle mancanze disciplinari.

Procedure in caso di licenziamento

- a. In caso di licenziamento si osservano le seguenti disposizioni: il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
- b. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.
- c. Ferma restando l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'art.7 della Legge 20 maggio 1970 n.300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art.3, seconda parte, della Legge 15 luglio 1966 n.604 e s.m.i., qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art.18, ottavo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, nei confronti di lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.
- d. Nella comunicazione, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

- e. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'art.410 del codice di procedura civile.
- f. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
- g. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.
- h. La procedura di cui trattasi, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione provinciale di conciliazione, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di sette giorni di cui sopra, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.
- i. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'art.4 c.1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276.
- j. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art.18, settimo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli artt.91 e 92 del codice di procedura civile.
- k. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 5, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.
- l. È in facoltà delle parti propendere per l'avvio di apposite procedure finalizzate alla definizione conciliativa del contenzioso dinanzi le commissioni di conciliazione facenti capo all'EBICON, usufruendo delle procedure dall'ente stesso predeterminate.

Art. 49 bis – Dimissioni per fatti concludenti

1. Il lavoratore che si assenti dal lavoro per 15 giorni continuativi di calendario senza fornire al datore di lavoro giustificazione, dal 16mo giorno può essere considerato dimissionario di fatto.
2. Il datore di lavoro dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che potrà verificare la veridicità della comunicazione.
3. Le disposizioni del c. 1 non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.
4. Tale istituto non potrà essere applicato durante il periodo tutelato, ovvero durante la maternità per la lavoratrice madre e nei tre anni di vita del bambino sia per la lavoratrice madre che per il lavoratore padre.

Art.50 – Sistemi di video sorveglianza aziendale

1. In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
2. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.
3. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.
4. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla data di stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.
5. Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del GDPR 2016/679 privacy.
6. L'azienda/organizzazione provvederà alla tempestiva informazione di tutti i lavoratori delle modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle possibilità di controllo conseguenti.

Art.51 - Preavviso

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione.
2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art.49 lett. e) (licenziamento).
3. I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti, sono:

Livello	Anzianità fino a 5 anni	Anzianità tra 6 e 10 anni	Anzianità oltre 10 anni
Q3	120 giorni	150 giorni	180 giorni
Q2	100 giorni	130 giorni	160 giorni
Q1	80 giorni	110 giorni	140 giorni
VIII	70 giorni	100 giorni	130 giorni
VII	60 giorni	90 giorni	120 giorni
VI	50 giorni	75 giorni	100 giorni

V	40 giorni	60 giorni	80 giorni
IV	30 giorni	45 giorni	60 giorni
III	20 giorni	30 giorni	40 giorni
II	15 giorni	25 giorni	35 giorni
I	10 giorni	20 giorni	30 giorni

4. I suddetti periodi di preavviso si intendono di calendario.
5. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.
6. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Art.51 bis - Preavviso attivo

Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali. In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.

Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo.

Il datore di lavoro, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, trasmette all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione, denominata "comunicazione di preavviso attivo", contenente le seguenti informazioni:

- dati del lavoratore;
- data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
- inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
- dati del datore di lavoro;
- settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;

Ricevuta tale comunicazione, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende/organizzazioni aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.

Art.52 - Trattamento di fine rapporto

Determinazione del TFR

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda/organizzazione corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.297/1982.
2. Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:
 - a. minimo tabellare conglobato;
 - b. scatti di merito o professionalità
 - c. superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
 - d. salario integrativo aziendale;
 - e. indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
 - f. indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
 - g. indennità di funzione quadro;
 - h. mensilità aggiuntive;
 - i. provvigioni, incentivi corrisposti in modo continuativo e non occasionale;

Richiesta di anticipazione

1. Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile e della Legge n.68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda/organizzazione, deve essere giustificata dalla necessità di:
 - a. eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - b. acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
 - c. spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.
2. Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del cinquanta per cento del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:
 - a. significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
 - b. acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda/organizzazione il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
 - i. l'atto costitutivo della cooperativa;
 - ii. la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
 - iii. la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda/organizzazione il verbale di assegnazione;

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

Corresponsione del TFR

1. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
2. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 60 giorni suindicato, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.
3. L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali, intendono attivare un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione in aderenza alle norme vigenti.

Contrattazione collettiva decentrata

Art.53 - Contrattazione collettiva decentrata

1. Dall'entrata in vigore del presente contratto, a livello regionale, provinciale o aziendale – anche per il tramite dell'Ente Bilaterale - possono essere attivati tutti i livelli di contrattazione collettiva che le parti intenderanno coltivare in ottica di massima lealtà e collaborazione.
2. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, a livello di prossimità e dunque aziendale e provinciale potranno attivarsi trattative per negoziare collettivamente sulle seguenti materie, anche in deroga a quanto previsto a livello nazionale, al fine di meglio adattare le esigenze delle parti sociali alla concreta realtà locale e imprenditoriale interessata dalla contrattazione:
 - a. trattamenti retributivi integrativi;
 - b. premi di risultato;
 - c. fringe benefit;
 - d. orario di lavoro;
 - e. flessibilità - Banca ore;
 - f. tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
 - g. pari opportunità;
 - h. individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
 - i. regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente. L'inutilizzabilità del servizio mensa non può determinare la corresponsione di indennità sostitutiva;
 - j. formazione professionale;
 - k. determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
 - l. determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art.18 Legge n.300/1970;
 - m. specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende/organizzazioni;
 - n. referendum;
 - o. mensa o buoni pasto;
 - p. tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e/o regionale;
 - q. specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività dell'azienda/organizzazioni;
 - r. la determinazione in concreto degli strumenti che permettano l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente o al lavoratore agile;
 - s. ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
 - t. l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore o del lavoratore agile;
 - u. l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;
 - v. le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro;
 - w. l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;
 - x. la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

Le parti convengono sull'importanza che la contrattazione collettiva nazionale costituisca la cornice fondamentale entro la quale le imprese/organizzazioni ed i lavoratori determinino le condizioni migliori di lavoro, vigenti su tutto il territorio nazionale. Al tempo stesso, riconoscono il rilievo strategico determinante che la contrattazione collettiva di prossimità, territoriale (regionale e provinciale) o aziendale, può avere per incrementare la produttività del lavoro, migliorare la capacità di concorrere delle imprese/organizzazioni che applicano la presente disciplina e, infine, per adattare le regole contrattuali alle caratteristiche concrete del territorio, delle organizzazioni aziendali e dei gruppi di lavoratori.

A tal fine, le parti sociali sottoscritte alla presente intesa confermano che la contrattazione collettiva territoriale o aziendale potrà disciplinare sia le materie non già previste dal contratto nazionale sia derogare a quanto ivi previsto, in base ai criteri di successione nei contratti (per cui il contratto collettivo successivo può derogare a quello precedente) sia in base al criterio di specialità e sussidiarietà, per cui le parti sociali potranno intervenire a disciplinare in modo diverso anche materie già previste dal contratto nazionale ove ciò sia utile per adattare la disciplina al territorio e alle caratteristiche della singola impresa/organizzazione e alla volontà dei lavoratori interessati.

Art.53 bis - Crisi aziendali

1. Le aziende/organizzazioni che attraversano uno stato di crisi, al fine di mantenere inalterato il proprio livello occupazionale, possono sottoscrivere un accordo in deroga al presente CCNL allo scopo di contenere il costo del lavoro.
2. Gli istituti contrattuali che possono essere oggetti di deroga sono i seguenti:
 - Passaggi di livello e mutamento di mansioni;
 - Premio di risultato;
 - Lavoro straordinario;
 - Trattamento economico per malattia;
 - Riduzione orari di lavoro;
 - Buoni pasto;

- Demansionamento e modifica della relativa retribuzione in una delle sedi di cui all'art 2113.
- 3. Le aziende/organizzazioni, al fine di poter ottenere le deroghe degli istituti sopra indicati, devono convocare le OO.SS. firmatarie del presente contratto tramite raccomandata con avviso di ricevimento, via fax o email e indicare le motivazioni che la inducono a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi".
- 4. Le Organizzazioni Sindacali sono tenute entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione ad indire un incontro con l'azienda/organizzazione.
- 5. Entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata da parte delle Organizzazioni Sindacali, deve essere redatto eventuale verbale di accordo o mancato accordo riguardo all'applicazione dello Stato di Crisi e di quelle che sono le deroghe contrattuali concesse.
- 6. Durante il periodo di concertazione sarà compito delle OO.SS. firmatarie del contratto valutare l'esistenza o meno delle motivazioni che hanno indotto l'azienda/organizzazione a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi". Le OO.SS. potranno chiedere una sola proroga di 15 giorni di calendario nel caso che intendano ulteriormente approfondire la sussistenza dei motivi oggettivi della richiesta avanzata dall'azienda/organizzazione.
- 7. L'azienda/organizzazione perderà il diritto all'applicazione dell'Accordo per Stato di Crisi" nel caso in cui provveda a licenziare il personale per giustificato motivo oggettivo (per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa) entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione del verbale.

Art.53 ter - Cambio di appalto

1. Rilevato nel settore il ricorso a contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese/organizzazioni le Parti convengono, pertanto, la seguente disciplina.
2. L'Azienda/organizzazione cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 20 giorni precedenti, alle Organizzazioni sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo le informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale.
3. L'azienda subentrante dovrà incontrare le OO.SS. al fine di stabilire, ove possibile, il mantenimento del livello occupazionale di tutto il personale operante sull'appalto.
4. In caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali rispetto all'appalto cessato l'impresa/organizzazione subentrante, ove possibile e la propria organizzazione d'impresa/organizzazione consenta l'assorbimento di tutta la forza lavoro, si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione, eventualmente proponendo anche contratti di lavoro con modulazione orarie diversa da quella precedente.
5. In caso di cambio 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 20 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare, ove possibile, 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.
6. Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.
7. 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.
8. I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.
9. Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato, fermo quanto previsto dai punti 4 e 5 del presente articolo.
10. Fermo restando quanto stabilito nell'ambito della contrattazione regionale, il mantenimento dei livelli occupazionali e il passaggio di tutti i lavoratori ove possibile è previsto anche nel caso in cui il contratto di appalto sia stato risolto dall'appaltante per manifesta inadeguatezza e/o grave carenza organizzativa dell'appaltatore nello svolgimento delle attività oggetto del contratto e se l'azienda cessante applichi un diverso contratto, salvo che il contratto sia stato risolto per evidenti carenze professionali o negligenza dei lavoratori addetti alle attività oggetto del servizio appaltato e salvo la possibilità di attivare una procedura per il riconoscimento dello stato di crisi aziendale.
11. 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;nonché
 - l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle Legge n.68/1999;
 - le misure adottate ai sensi del D.Lgs.n.81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21 dicembre 2011 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 n.276/2003 e al Decreto Ministero Lavoro 10 ottobre 2005;
 - l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa.
12. Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante potrà risolvere i rapporti di lavoro per cessazione appalto con esonero dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso per quei dipendenti che passeranno alle dipendenze dell'impresa subentrante.

APPRENDISTATO

Art.54 - Tipologie contratto di apprendistato

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere d'istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
 - a. contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
 - b. contratto di apprendistato professionalizzante;
 - c. contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca;
 - d. contratto di apprendistato in cicli stagionali.
2. Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.
3. A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende/organizzazioni dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Art.55 - Durata rapporto contrattuale

1. Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art. 43 c.8 D.Lgs.n.81/2015, potrà essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

Art.55 bis - Trasformazione del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (1° livello)

1. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.lgs. n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, è possibile la trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello, previo aggiornamento del piano formativo individuale in:
 - apprendistato professionalizzante di secondo livello, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale a fini contrattuali. In tale ipotesi, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può superare i sette anni;
 - apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità previste dalla legge, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.

Art.56 - Apprendistato professionalizzante (D.Lgs. 81/2015)

Le parti convengono che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per il raggiungimento dei livelli dal VII al II per ciascuna classificazione.

La durata massima del periodo di apprendistato è fissata in 36 mesi, fatta eccezione per il II° livello che è pari a 24 mesi.

Inquadramento e trattamento economico

Per la prima metà del periodo di durata dell'apprendistato, il livello di inquadramento professionale e il relativo trattamento economico per gli apprendisti saranno di 2 livelli inferiori rispetto al livello di inquadramento finale. Per la seconda metà del periodo di durata dell'apprendistato, il livello di inquadramento professionale e il relativo trattamento economico per gli apprendisti saranno di un livello inferiore rispetto al livello di inquadramento finale. Gli apprendisti con destinazione finale al II° livello, verranno inquadrati al I° livello nella prima metà dell'apprendistato e al II° livello nella seconda metà.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Art.57-Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (D.Lgs. 81/2015)

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda/organizzazione con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di

- istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015).
2. Possono essere assunti con il contratto di cui al c.1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.
 - a. La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:
 - b. tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
 - c. quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
 - d. quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
 3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.
 4. Il livello di inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "approdo".
 5. Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:
 - a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - b. per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
 - d. per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
 6. Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

Art.58 – Apprendistato di alta formazione e di ricerca (D.Lgs. 81/2015)

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art.7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art.45 c.1 D.Lgs.n.81/2015).
2. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (art.45 c.3 D.Lgs.n.81/2015).
3. La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:
 - a. per i percorsi di durata superiore all'anno:
 - per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
 - per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;
 - b. per i percorsi di durata non superiore all'anno:
 - per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Art.59 - Proporzione numerica

1. I limiti numerici per l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato sono definiti dal D. Lgs. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

Art.60 - Disciplina del rapporto

1. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.
2. Il parere di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'EBICON – Ente Bilaterale Confederale Nazionale.
3. Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnato all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

Art.61 - Parere di conformità

1. Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'EBICON – Ente Bilaterale Confederale Nazionale per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso Ente.
2. Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà negata.

Art.62- Periodo di prova

1. È previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.
2. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art.63- Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende/organizzazioni, sarà computato presso la nuova azienda/organizzazione ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.
2. Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.
3. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione.
4. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro sull'apposito libretto formativo.

Art.64 - Obblighi del datore di lavoro

1. In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:
 - a. di impartire o di far impartire nella sua azienda/organizzazione, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario affinché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
 - b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
 - c. di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
 - d. di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.
2. Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art.65- Doveri dell'apprendista

1. L'apprendista deve:
 - a. seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
 - b. prestare la sua opera con la massima diligenza;
 - c. frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
 - d. osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda/organizzazione, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Art.66 - Trattamento normativo

1. L'apprendista ha diritto, per quanto non disciplinato dalla presente sezione, al trattamento normativo previsto per i lavoratori in possesso della qualifica da conseguire.

Art.67 -Divieto di cottimo

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

Art.68 – Malattia

1. Si rinvia alle disposizioni previste dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori.

Art.69 - Infortunio

1. Si rinvia alle disposizioni previste dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori.

Art.70 - Durata contratto di apprendistato

1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche conseguite o alla scadenza delle durate previste per le varie tipologie di apprendistato.
2. In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo

- parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 30 giorni di calendario.
3. Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata non inferiori a 10 giorni di calendario.
 4. Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Art.71 - Obblighi di comunicazione

1. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'Impiego di cui al D.lgs. n.469/1997, anche a mezzo PEC, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
2. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti, di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art.72 – Durata del periodo di formazione

1. La formazione professionalizzante non sarà inferiore 80 ore annue per tutti i livelli. Tale monte ore, comprensivo della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche "on the job" e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015.
2. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
3. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
4. L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite l'utilizzo di Formazione a distanza.

Art.72 bis - Contenuti della formazione

1. Per la formazione degli apprendisti le aziende/organizzazioni in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi predisposti e pubblicati dall' ISFOL.
2. È prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista.
3. L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda/organizzazione, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.
4. Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:
 - a. accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
 - b. competenze relazionali;
 - c. organizzazione ed economia;
 - d. disciplina del rapporto di lavoro;
 - e. sicurezza sul lavoro.
5. I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
 - a. conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
 - b. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - c. conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
 - d. conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
 - e. conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
 - f. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
6. Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.
7. Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.
8. L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.
9. Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

Art.73 – Apprendistato in cicli stagionali (D.Lgs. 81/2015)

1. L'apprendistato in cicli stagionali può essere applicato esclusivamente dalle aziende che, pur rientrando nel campo di applicazione del presente CCNL, svolgono attività aventi carattere stagionale ai sensi della normativa vigente o di specifici accordi di prossimità stipulati ai sensi dell'art. 8 del D.L. 138/2011, convertito in L. 148/2011.
2. Per tali aziende è consentita l'assunzione di apprendisti con contratto a tempo determinato, limitatamente ai livelli e alle mansioni individuate nell'art. 56 del presente CCNL.
3. La durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale, di cui all'art. 72, punto 1, deve essere proporzionata alla durata effettiva del rapporto di lavoro instaurato per la singola stagione.
4. Il datore di lavoro può riassumere lo stesso apprendista più volte a tempo determinato nel corso di un periodo massimo di 48 mesi dalla data della prima assunzione. Ai fini del computo della durata complessiva dell'apprendistato, sono considerati utili anche i brevi periodi di attività lavorativa svolti tra una stagione e l'altra.

5. L'apprendista che abbia già prestato attività presso la medesima azienda/organizzazione con contratto di apprendistato stagionale ha diritto di precedenza, per un anno dalla cessazione del rapporto, nell'assunzione per la stagione successiva, fatta eccezione per i casi di licenziamento per giusta causa.

Art.74 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale da costituire.

Art.75 - Rinvio alla legge

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato, di limiti numerici e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.
2. Le parti convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposito verbale di accordo integrativo contrattuale.

CONTRATTI FLESSIBILI

Art.76 - LAVORO PART TIME- Tipologia di lavoro a tempo parziale

1. Le Parti convengono di disciplinare il rapporto di lavoro a tempo parziale nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni del presente contratto.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato, sia all'atto dell'assunzione sia nel corso del rapporto di lavoro, mediante accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, nel quale devono essere specificate la durata della prestazione e la collocazione temporale dell'orario di lavoro.
3. Il lavoro a tempo parziale può essere stipulato nelle seguenti forme:
 - a. Part-time orizzontale: quando la riduzione dell'orario di lavoro è riferita all'orario giornaliero rispetto al tempo pieno;
 - b. Part-time verticale: quando la prestazione lavorativa è a tempo pieno ma limitata a periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno;
 - c. Part-time misto: quando la riduzione dell'orario si realizza con una combinazione delle modalità "orizzontale" e "verticale".
4. Le parti potranno concordare a livello aziendale, anche mediante accordo di secondo livello, ulteriori modalità di articolazione del lavoro a tempo parziale finalizzate a favorire la flessibilità organizzativa e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge.
5. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, potrà avvenire solo previo accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, alla presenza e con l'assistenza delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL o loro rappresentanze aziendali. L'accordo sottoscritto in tale sede assume piena validità ai fini legali e contrattuali.

Art.77 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda/organizzazione e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.
2. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali.
3. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda/organizzazione, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

Art.78 - Assunzione

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, deve essere stipulato per iscritto.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, degli altri elementi previsti dall'art.1 del presente CCNL.
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art.79 - Obblighi di comunicazione

1. Il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.
2. In mancanza di rappresentanza sindacale, tale comunicazione sarà effettuata all'Ente Bilaterale di riferimento, ove esistente, per le finalità statistiche dello strumento negoziale.

Art.80 - Clausole di flessibilità ed elastiche

1. In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del D.Lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di clausole che possono prevedere:
 - a. Clausola flessibile: la collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
 - b. Clausola elastica: la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
3. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.
4. Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale ove costituita, indicato dal lavoratore medesimo.
5. È riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art.10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n.300.

6. Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.
7. Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
8. Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola flessibile, comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura del 10% limitatamente alla durata della variazione.
9. Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola elastica, comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura prevista dal lavoro supplementare, così come previsto dal successivo articolo 81.
10. Le suddette maggiorazioni non si applicano:
 - a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera struttura o unità organizzative autonome della stessa;
 - b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;
 - c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.
11. Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale. Resta comunque salvo l'utilizzo della banca delle ore.

Art.81 - Prestazioni supplementari e straordinarie

1. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente CCNL, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del D.Lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:
 - a. prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
 - b. prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.
2. Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del D.Lgs.n.81/2015.
3. Le parti prevedono che le ore supplementari non siano facoltative e verranno compensate con la retribuzione di fatto maggiorata del 10%.
4. L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/o provvedimento disciplinare.
5. Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario valgono le normali maggiorazioni di cui all'art.12 del presente CCNL.
6. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Art.82 - Retribuzione

1. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quello corrisposto al dipendente di pari livello e mansione.
2. In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:
 - a. l'importo della retribuzione oraria;
 - b. la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
 - c. la maternità;
 - d. la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
 - e. l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - f. l'accesso ai servizi aziendali;
 - g. i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
 - h. i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n.300/1970 e successive modificazioni.
3. Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Art.83 – Istituti contrattuali indiretti nel part-time verticale

1. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di ore di permessi proporzionato in base alle giornate di prestazione lavorativa effettivamente svolte nel corso dell'anno (di calendario).
2. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ivi comprese quelle per malattia, nonché per tutti gli istituti contrattuali indiretti previsti dal presente contratto collettivo.
3. In caso di malattia, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro verrà riproporzionato sulla base delle giornate di prestazione lavorativa effettivamente svolte nel corso di:
 - 180 giorni di calendario con malattia continuativa certificata in un anno solare, inteso come l'arco temporale di 360 giorni calcolati a ritroso partendo dall'ultimo evento di malattia;

- 180 giorni di calendario nell'arco di 36 mesi in caso di malattia per sommatoria;
 - 720 giorni di calendario nell'arco di 48 mesi per le malattie di particolari gravità, comprovate da certificazione medico-sanitaria.
4. In caso di infortunio, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro verrà riproporzionata in base alle giornate di prestazione lavorativa effettivamente svolte fino a guarigione clinica.

Art.84 - Consistenza dell'organico aziendale

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

Art.85 - Diritto di precedenza

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario prevedendone una durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 6 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.
2. In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.
3. Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda/organizzazione si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.
4. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
5. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 c.3 della legge 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
6. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
7. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
8. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
9. In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa/organizzazione, ed a prendere in considerazione sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa, che dovrà risultare da atto scritto.
10. In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verifichino le condizioni per la suddetta trasformazione.

Art.86 - LAVORO INTERMITTENTE- Definizione

1. Le Parti concordano sulla possibilità di instaurare rapporti di lavoro intermittente (o a chiamata) nei limiti e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 13, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 e successive modificazioni.
2. Tale tipologia contrattuale potrà essere utilizzata esclusivamente nei casi e per le attività aventi natura discontinua o intermittente, individuate dalla normativa vigente o dal presente CCNL.
3. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere le informazioni previste dalla legge, ivi comprese le modalità di chiamata, il preavviso minimo, l'eventuale indennità di disponibilità e ogni altra condizione pattuita tra le parti nel rispetto del presente CCNL.
4. Restano fermi gli obblighi di comunicazione preventiva al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, secondo le modalità previste dalla normativa vigente.
5. In deroga a quanto disposto dall'art. 13, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la possibilità di ricorrere al lavoro intermittente indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore, purché l'attività svolta presenti carattere effettivamente discontinuo o non strutturalmente continuativo. Tale deroga trova giustificazione nelle specificità organizzative e produttive dei settori regolati dal presente contratto collettivo e nel principio di libertà negoziale riconosciuto dalla normativa vigente.

6. Resta inteso che l'applicazione della presente clausola non può in alcun modo comportare una riduzione dei diritti economici, normativi e previdenziali spettanti al lavoratore intermittente, né derogare alle norme in materia di sicurezza, riposi, ferie, previdenza e tutela della dignità del lavoratore.

Art. 87 – Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, connesse a esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non risulti possibile o agevole programmare in anticipo la distribuzione dell'orario di lavoro o ricorrere al contratto a tempo parziale.
2. In conformità a quanto previsto dall'art. 13 del D.Lgs. n. 81/2015 e in base alla deroga riconosciuta dal presente CCNL, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore, purché le attività abbiano carattere effettivamente discontinuo o non continuativo. Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di stipulare tali contratti con soggetti di età inferiore a 24 anni (purché le prestazioni siano svolte entro il compimento del 25° anno) e con soggetti di età superiore a 55 anni, secondo la normativa generale.
3. Il contratto di lavoro intermittente deve avere forma scritta e riferirsi a periodi predeterminati di attività all'interno dell'anno solare. Non è ammesso un contratto che copra genericamente l'intero anno, ma occorre una precisa definizione temporale dei periodi di prestazione, concordata tra datore di lavoro e lavoratore.
4. Ai soli fini dell'applicabilità della presente disciplina, si intendono per periodi predeterminati:
 - a. Week-end: dal venerdì mattina (dopo le ore 8.00) fino alle ore 6.00 del lunedì mattina;
 - b. Vacanze natalizie: dal 1° dicembre al 15 gennaio;
 - c. Vacanze pasquali: dalla domenica delle Palme al martedì successivo al Lunedì dell'Angelo;
 - d. Periodo estivo: dal 1° giugno al 30 settembre;
 - e. Fino a un massimo di tre mensilità in altri periodi dell'anno caratterizzati da picchi di lavoro o dall'avvio di nuove attività, individuati di comune accordo tra l'azienda/organizzazione e la O.S. dei lavoratori firmataria del presente CCNL;
 - f. Altri periodi settimanali, mensili o annuali, individuati nel contratto individuale sottoscritto tra datore di lavoro e lavoratore, nel rispetto delle disposizioni del presente contratto.
5. Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:
 - a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b. presso unità produttive nelle quali, nei sei mesi precedenti, siano stati effettuati licenziamenti collettivi ai sensi della L. n. 223/1991, riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
 - c. presso unità produttive nelle quali siano in corso sospensioni o riduzioni di orario in regime di cassa integrazione guadagni che interessano lavoratori addetti alle medesime mansioni;
 - d. nei confronti di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dalla normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art.88 – Assunzione

1. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:
 - a. l'indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto°;
 - b. il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore, nonché il preavviso minimo di chiamata, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
 - c. il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e l'eventuale indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto dall'articolo successivo;
 - d. le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
 - e. i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
 - f. le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
2. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio, nonché all'Ente Bilaterale, secondo le modalità previste dalla normativa vigente, anche tramite sms, fax o posta elettronica.

Art.89 - Indennità di disponibilità

1. Al lavoratore intermittente che garantisce la propria disponibilità al datore di lavoro spetta un'indennità mensile lorda, divisibile in quote orarie, pari al 20% della retribuzione prevista per il livello di inquadramento.
2. La base di calcolo comprende minimo tabellare, terzi elementi e ratei di mensilità aggiuntive.
3. L'indennità non concorre alla determinazione di altri istituti contrattuali o di legge.
4. In caso di malattia o impedimento temporaneo, il lavoratore deve informare tempestivamente il datore di lavoro; durante tale periodo non matura il diritto all'indennità.
5. L'omessa comunicazione comporta la perdita dell'indennità per quindici giorni, salvo diversa previsione del contrattuale individuale.
6. Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda/organizzazione.
7. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda/organizzazione a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art.16 c.5 del D.Lgs.n.81/2015, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

Art.90 - Retribuzione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.
2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.
3. In caso di evento di malattia intervenuto durante la chiamata, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità eventualmente erogata dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione lorda contrattualmente prevista per tutta la durata della chiamata.
4. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda/organizzazione non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Art.91 - Consistenza organico aziendale

1. Ai fini dell'applicazione delle normative di legge e contrattuali che prevedono limiti, obblighi o diritti collegati alla dimensione dell'impresa/organizzazione, il lavoratore intermittente è computato nell'organico aziendale in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nel corso del semestre di riferimento.
2. Il calcolo della consistenza dell'organico viene effettuato con riferimento ai seguenti periodi:
 - Primo semestre: dal 1° gennaio al 30 giugno;
 - Secondo semestre: dal 1° luglio al 31 dicembre.
3. Ai fini del computo, si considera la media delle ore effettivamente prestate dal lavoratore intermittente nel semestre, rapportata all'orario normale di lavoro previsto per i lavoratori a tempo pieno appartenenti al medesimo livello e profilo professionale.
4. Resta inteso che la presenza di lavoratori intermittenti non incide sul calcolo dei limiti dimensionali previsti per l'applicazione di istituti non collegati all'effettiva prestazione lavorativa, salvo diversa disposizione di legge.

Art.92 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO - Requisiti di applicabilità

1. La presente tipologia di rapporto di lavoro viene incentivata al fine di soddisfare le esigenze flessibili sia dei datori di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei dipendenti a svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori per garantire una maggiore occupazione.
2. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
3. Ai sensi dell'art.19 c. 2 del D.Lgs.n.81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi.
4. L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs.n.151/2001.
5. La durata massima del contratto è pari a un periodo complessivo di 24 mesi, comprese le eventuali proroghe del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro.
6. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.
7. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
8. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.
9. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
10. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
11. L'azienda/organizzazione fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

Art.93 - Apposizione del termine

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Art.94 - Periodo di Prova

1. Il patto di prova deve risultare da atto scritto, contestuale alla lettera di assunzione, e firmato dal lavoratore.
2. La durata del periodo di prova è proporzionale alla durata del contratto, secondo i seguenti limiti:
 - 1 giorno ogni 15 giorni di calendario;
 - minimo 2 e massimo 15 giorni per contratti fino a 6 mesi;
 - fino a 30 giorni per contratti da 6 a 12 mesi;
 - oltre i 12 mesi, il periodo può superare i 30 giorni se proporzionato e coerente con le mansioni, secondo quanto previsto dall'art. 2 c. 5 del presente CCNL.
3. Se tra le stesse parti vi siano stati precedenti rapporti di lavoro, il patto di prova può essere previsto solo per mansioni diverse o non già sperimentate.
4. Durante il periodo di prova ciascuna parte può recedere senza preavviso, con diritto del lavoratore al TFR e ai ratei maturati.
5. In assenza di disdetta entro la scadenza, il lavoratore si intende confermato e il periodo di prova è computato nell'anzianità.

Art.95 - Durata e proroghe

1. 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 (quattro) 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.
2. Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
3. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 24 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa/organizzazione, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

Dichiarazione a verbale

Le Parti prendono atto della modifica alla disciplina delle causali utilizzabili per l'instaurazione di contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi stabilita nell'art. 19 D. Lgs. lgs 81/2015 e s.m.i. e, tenuto conto delle caratteristiche del settore disciplinato dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, rinviando all'apposita Appendice per le causali.

Art.96 - Proporzione numerica

1. Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 50% dei lavoratori a tempo indeterminato e apprendisti in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra. Si precisa che le frazioni di unità dovranno essere arrotondate all'unità superiore.
2. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche:
 - a. contratti a tempo determinato conclusi nei primi 24 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa/organizzazione, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova unità produttiva aziendale;
 - b. intensificazione di attività connessa a flussi turistici delle aziende/organizzazioni clienti;
 - c. per sostituzione di lavoratori assenti;
 - d. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del d.lgs. n.81/2015;
 - e. con lavoratori di età superiore a 50 anni;
 - f. lavoratori assunti per attività connesse alla realizzazione di eventi fieristici e promozionali.
3. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:
 - al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
 - al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.
4. Per le ipotesi di cui al c. 2 lett. b. e c., è prevista la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato di durata complessiva non superiore a otto mesi tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro nell'arco dell'anno.
5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Art.97 - Diritto di precedenza

1. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda/organizzazione, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nelle assunzioni a tempo indeterminato.

- effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
2. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
 3. Il diritto di precedenza di cui ai punti precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti punti 1) e 2) deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'art.1 c.2 Legge n.78/2014.
 4. Fermo restando il suddetto termine di sei mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda/organizzazione attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.
 5. In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, i periodi di servizio prestato a tempo determinato sono utili ai fini del computo della anzianità di servizio.

Art.98 - Retribuzione

1. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, le mensilità aggiuntive e gli eventuali ulteriori elementi retributivi saranno corrisposti e frazionati sulla base delle specifiche regole di maturazione.
2. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL.

Art.99 - Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

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

Art.100 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE - Sfera di applicabilità

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs.n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
2. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
 - a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della Legge n.223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
 - d. da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art.101 - Proporzione numerica

Per la proporzione numerica si rinvia all'art. 31 del D. Lgs. 81/2015 e successive modifiche.

Art.102 – Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare

1. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.
2. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.
3. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art.7 della Legge n.300/1970.
4. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni ad essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.
5. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art.103 - Retribuzione

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa/organizzazione. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

Art.104 - Disposizioni comuni ai contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione

1. In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso la struttura utilizzatrice e il periodo di missione può essere prorogato fino alla permanenza delle ragioni che hanno causato l'assenza. In caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato.
2. Il contratto di lavoro in somministrazione a tempo determinato può essere rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, soltanto in presenza delle causali previste per i contratti a termine, ferma restando la durata massima di ventiquattro mesi.
3. Se il rinnovo avviene in assenza di causali, ove richieste, il contratto di lavoro a tempo determinato si trasforma a tempo indeterminato.

Art.105 -Limiti al ricorso complessivo del contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione

1. Qualora ricorrano particolari evenienze, alla contrattazione di secondo livello è demandata altresì la possibilità di derogare il numero per le assunzioni in somministrazione, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Di tale procedura, la struttura dovrà informare l'Ente Bilaterale EBICON mediante PEC.
2. Non rientrano nel computo dei limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato:
 - i lavoratori in mobilità ai sensi dell'art. 8, c. 2, legge n. 223/1991;
 - i soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
 - i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi di legge;
 - i soggetti assunti dal somministratore con contratto a tempo indeterminato.
3. Inoltre è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori nelle ipotesi previste dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, e cioè:
 - a. nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi;
 - b. per le imprese start-up innovative, per il periodo stabilito dalla legge;
 - c. per lo svolgimento delle attività stagionali;
 - d. per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
 - e. per sostituzione di lavoratori assenti;
 - f. per i lavoratori di età superiore a 50 anni.

Art.106 - LAVORO A DISTANZA: TELELAVORO - LAVORO AGILE (SMART WORKING) Definizione

1. Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e possono svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato. Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali.
2. Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda/organizzazione, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali.
3. Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, salvo casi particolari di ricorso al Lavoro Agile dovuti a cause di forza maggiore e situazioni emergenziali di rilevanza nazionale; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e dalla presente contrattazione collettiva.
4. Il centro di Telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda/organizzazione.

Art.107 - Sfera di applicabilità

1. Il Lavoro a Distanza ha carattere volontario sia per l'azienda/organizzazione sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione non può in alcun modo essere pretesa – salvo sia stata

espressamente disposta nel contratto di assunzione - e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

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

Art.108 - Disciplina del rapporto

1. Il lavoro a distanza con modalità domiciliare ovvero remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati.
2. Il lavoro a distanza è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore fa infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda/organizzazione, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda/organizzazione.
3. L'accordo tra le Parti deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata, la tipologia (tempo determinato ovvero tempo indeterminato), oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo 1 "Assunzione".
4. L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.
5. Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.
6. Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle due Parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni (90 se il lavoratore è disabile), richiedere la disdetta dell'accordo e il ritorno allo svolgimento presso l'azienda/organizzazione dell'attività lavorativa. Qualora sia stato concordato il tempo determinato, ad ogni parte è consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di giustificato motivo.
7. La modalità di disdetta degli accordi individuali di lavoro agile o telelavoro potranno essere stabiliti nella contrattazione di secondo livello; in mancanza, si rimanda alle norme vigenti.
8. Gli accordi di telelavoro sottoscritti da lavoratrici/lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdetta dall'azienda/organizzazione.

Art.109 - Diritti e doveri del lavoratore a distanza

1. Al lavoratore a distanza sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda/organizzazione ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda/organizzazione.
2. Il lavoratore deve essere messo dal proprio datore di lavoro nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.
3. Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.
4. Il lavoratore smart worker e l'azienda/organizzazione condividono la responsabilità di garantire il rispetto delle norme sulla protezione dei dati personali al fine di mantenere la privacy e la sicurezza delle informazioni.
5. Al lavoratore a distanza è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

Art. 109 bis – Diritto alla disconnessione

Le parti sindacali sottoscrittrici del presente contratto, in assenza di una regolamentazione normativa su tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, valorizzano il diritto dei lavoratori alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro.

La disconnessione consiste nel diritto ad astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative al di fuori dell'orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi e tutti i tipi di congedo, fermo restando che nell'esecuzione della prestazione il lavoratore dovrà essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro.

A tal proposito, con la delimitazione tassativa del tempo di lavoro, anche con svolgimento da remoto, si intende circoscrivere il periodo di esigibilità della prestazione lavorativa e il corrispondente ambito di condotte disciplinarmente rilevanti.

Eventuali impedimenti andranno tempestivamente comunicati all'azienda/organizzazione che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Art.110 - Poteri e obblighi del datore di lavoro

1. La postazione del lavoratore a distanza e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro.
2. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore a distanza per fini professionali.

3. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.
4. È inoltre tenuto ad informare prontamente il lavoratore a distanza in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, alle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il lavoratore a distanza è tenuto a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa.
5. Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite software, all'insaputa del lavoratore.
6. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal lavoratore.
7. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

Art.111 - Dotazioni strumentali e utenze

1. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di lavoro a distanza, salvo diverse intese, dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda/organizzazione e resteranno di proprietà aziendale. Inoltre il datore dovrà fornire i supporti tecnici e i software necessari per l'espletamento della mansione, nonché la loro installazione.
2. Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici e il collegamento ad internet, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del lavoro a distanza.
3. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di lavoro a distanza e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
4. In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda/organizzazione, tramite l'invio via fax o altro mezzo idoneo equipollente della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia deve essere effettuata entro il termine del giorno successivo rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.

Art.112 - Orario di lavoro

1. Fermo restando che i carichi di lavoro assegnati al lavoratore a distanza devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda/organizzazione, con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili l'art.3 (orario normale di lavoro), art.4 (durata massima dell'orario di lavoro), art.5 (lavoro straordinario), art.7 (riposo giornaliero), art.8 (pause), artt.12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno) del D.lgs. n.66/2003.

Art.113 - Contrattazione aziendale

1. Alla contrattazione di II Livello è demandata:
 - la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;
 - ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
 - l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
 - l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda/organizzazione;
 - l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
 - la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.
2. In mancanza di contrattazione di II Livello valgono gli accordi tra l'azienda/organizzazione e il singolo lavoratore, che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
3. In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di telelavoro e lavoro agile deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

ISTITUTI SINDACALI

Art.114 - Rappresentanze Sindacali

Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese/organizzazioni che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 5 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;

L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa/organizzazione ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.

Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso l'individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda/organizzazione.

I Dirigenti Sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Art.115 - Procedure e diritti di informazione e consultazione

1. Le parti ritengono che l'informazione e consultazione attraverso la comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo di valorizzare le attività migliorando la competitività delle aziende/organizzazioni, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono un ruolo centrale alla Commissione di Mercato del Lavoro, costituita presso l'Ente EBICON, che definisce le priorità d'azione ed approva programmi di lavoro (D. Lgs. 276/2003).

La Commissione di Mercato del Lavoro acquisisce in via diretta i dati attraverso L'Osservatorio Nazionale, analizza le informazioni, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;

Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione della Commissione i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente.

La Commissione di Mercato del Lavoro si riunisce ordinariamente con cadenza almeno annuale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni Imprenditoriali ne facciano motivata richiesta

2. Informazione Territoriale/Aziendale

A livello territoriale/aziendale si individuano come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda/organizzazione e le informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi:

- a. l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
- b. le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
- c. le necessità formative;
- d. l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
- e. i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
- f. i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
- g. le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
- h. i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
- i. le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- j. il superamento delle barriere architettoniche;
- k. allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
- l. all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

3. Le informazioni relative agli elementi specificati saranno portati a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto.

4. I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa/organizzazione. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del

- termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
5. Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa/organizzazione o da arrecarle danno.
 6. Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate alla Commissione di Conciliazione istituita presso EBICON, che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.
 7. La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

Art.116 - Rappresentanze Sindacali Aziendali e Territoriali RSA-RST

Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)

1. I Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali di cui all'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori e i componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato, nonchè per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale. Tali permessi sono fissati nella misura di ore 10 mensili per le aziende/organizzazioni di cui alla lettera A del presente articolo, 12 ore mensili per le aziende/organizzazioni di cui alla lettera B e 15 ore mensili per le aziende/organizzazioni di cui alla lettera C. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:
 - A. fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende/organizzazioni che occupano da 6 a 50 dipendenti;
 - B. fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende/organizzazioni che occupano da 51 a 200 dipendenti;
 - C. fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende/organizzazioni che occupano più di 200 dipendenti.A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.
2. Il lavoratore che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.
3. Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori; nei casi in cui il datore di lavoro impieghi lavoratori che svolgono la propria attività al di fuori dai locali aziendali è necessaria l'istituzione della bacheca Sindacale Digitale, messa a disposizione dal datore di lavoro e visibile da tutti i lavoratori, con accesso riservato alle RSA per la pubblicazione delle proprie informative alla stregua delle usuali bacheche affisse presso i locali aziendali; il regolamento sull'utilizzo della bacheca Sindacale Digitale è affidato alla contrattazione di II Livello.
4. Le RSA, ai sensi dell'Art. 26 della L. 300/70 hanno diritto di inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'Impresa/organizzazione durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
5. Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende/organizzazioni; tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale; non è consentita la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.
6. Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per l'Organizzazione stipulante il presente accordo, quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
7. L' OO.SS. stipulante il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegna a comunicare alle singole aziende/organizzazioni, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda/organizzazione che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
8. Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta della OO.SS. stipulante il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.
9. All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)

1. Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Imprese/organizzazioni non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori o che hanno meno di 6 (sei) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione Aziendale di Secondo livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata dalla OO.SS. firmataria il presente CCNL.
2. Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta

Art.117 – Assemblea

1. Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro; la convocazione deve essere comunicata alla

direzione dell'impresa/organizzazione con almeno 2 (due) giorni di anticipo; le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite "suite" telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.

2. A ciascun lavoratore è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 24 (ventiquattro) ore all'anno normalmente retribuite.
3. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende/organizzazioni. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
4. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione; Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Art.118 - Referendum

1. Nelle aziende/organizzazioni, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale.
2. I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.
3. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Art.119 - Trattenute sindacali

1. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O. S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.
2. La suddetta quota sarà trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.
3. L'Azienda/organizzazione trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

RAPPORTI TRA LE PARTI SINDACALI

Art.120 - EBICON, Ente Bilaterale Confederale Nazionale

1. Le Parti concordano che EBICON – Ente Bilaterale Confederale Nazionale, costituito da Conflavoro PMI e Confintesa costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito. Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle OO.SS. firmatarie dal presente CCNL.
2. EBICON è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.
3. A tal fine EBICON attua ogni utile iniziativa e in particolare:
 - a. programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle 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 di informazione;
 - b. provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
 - c. provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
 - d. elabora, progetta e gestisce- direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - e. riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n.936/1986;
 - f. istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli artt.123, 127 e 128 del presente CCNL, e ne coordina le attività;
 - g. riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;
 - h. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - i. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
 - j. svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;
 - k. svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
 - l. svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
 - m. attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
 - n. attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
 - o. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende/organizzazioni che applicano il presente CCNL.
4. EBICON svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla CIS, composte dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.
5. Per la certificazione dei contratti di lavoro, EBICON dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.
6. Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, EBICON Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
7. EBICON potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita la CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente CCNL.
8. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi EBICON potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.
9. Gli organi di gestione EBICON saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.
10. La costituzione degli EBICON Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio Direttivo dell'EBICON nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Art.121 - Enti Bilaterali Territoriali

1. EBICON Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:
 - a. la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento al lavoro dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
 - b. il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
 - c. gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
 - d. il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;
 - e. l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con EBICON Nazionale e con la rete degli EBICON Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
 - f. le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
 - g. i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - h. le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.
 - i. per i dipendenti delle aziende/organizzazioni che applicano il presente CCNL può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua da costituire;
 - j. per i dipendenti delle aziende/organizzazioni che applicano il presente CCNL può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.
2. EBICON Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente.
3. Per la certificazione dei contratti di lavoro, EBICON Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite all'uopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione, in caso di ridotta presenza a livello locale.
4. EBICON Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Art.122 - Assistenza Sanitaria Integrativa

1. L'assistenza sanitaria integrativa è garantita dalla Società di Mutuo Soccorso – Ente Terzo Settore – SERAPHIS (ETS), iscritta al RUNTS n. 25175 ai sensi della L. 3818/1886 e D.Lgs. 117/2017. Le parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori maggiori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.
2. A decorrere dalla data di applicazione del presente contratto sono iscritti alla Società di Mutuo Soccorso – Ente Terzo Settore – SERAPHIS (ETS), iscritta al RUNTS n. 25175 ai sensi della L. 3818/1886 e D.Lgs. 117/2017 tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti, i collaboratori e i Quadri. Si rinvia all'art. 129 per la normativa di dettaglio.

Art.123 - Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato

1. Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.
2. A tal fine, le Parti hanno istituito presso l'EBICON la Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.
3. In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.
4. La Commissione di cui al presente articolo si occupa inoltre della valutazione dei requisiti di legge dei contratti di lavoro, contratti di appalto e subappalto, anche in ambienti confinati e, se presenti, precede con la certificazione degli stessi rilasciando apposito provvedimento.

Art.124 - Composizione della Commissione

1. La Commissione è composta da quattro membri, incluso il Presidente e il Vicepresidente nominato dal Presidente, che rappresentano le Organizzazioni Datoriali (N.2) e le Organizzazioni Sindacali (N.2). Sono in carica per effetto di apposita delibera e sono i membri designati dal Consiglio Direttivo Nazionale dell'Ente.
2. Sono nominati, con provvedimento del Presidente su proposta dell'Assemblea, n. da 2 a 4 membri supplenti per i casi di assenza ed impedimento dei membri ordinari, così da garantire la continuità operativa della Commissione Nazionale. Possono comunque essere convocati dal Presidente, unitamente ai membri ordinari.
3. La Commissione Nazionale può sempre, in ogni fase della procedura di certificazione, avvalersi di collaboratori esterni scelti a suo insindacabile giudizio.
4. Tutti i membri della Commissione Nazionale durano in carica tre anni e, comunque, non oltre il limite del mandato dell'EBICON che li ha nominati. Alla scadenza, la Commissione Nazionale rimane in carica fino alla data d'insediamento dei successivi membri ordinari e supplenti, nominati dall'EBICON entro i 60 giorni successivi al suo insediamento.

Art.125 - Convocazione della Commissione Nazionale

1. Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.
2. La convocazione della Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.
3. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.
4. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi, salva la necessità di sospendere i termini per documentazione mancante o incompleta.
5. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Art.126 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale

1. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
2. La decisione assunta dalla Commissione, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.
3. Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

Art.127 - Osservatorio Nazionale

1. L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale EBICON può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
2. A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:
 - a. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
 - b. riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi di EBICON nazionale inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli EBICON Territoriali;
 - c. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - d. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, a EBICON Nazionale;
 - e. riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
 - f. predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento.

Art.128 - ORPAC – Organismo Paritetico Confederale Nazionale

1. Le Parti concordano che l'Organismo Paritetico Confederale Nazionale costituito da Conflavoro PMI e Confintesa, in sigla ORPAC costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.Lgs. 81/08.

2. ORPAC – Organismo Paritetico Confederale Nazionale è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OO.SS. firmatarie.
3. A tal fine ORPAC attua ogni utile iniziativa e in particolare:
 - supportare le imprese/organizzazioni nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
 - l' ORPAC è prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti e mette in atto azioni di supporto alle imprese/organizzazioni nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
 - ORPAC svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende/organizzazioni e ai datori di lavoro di adempiere all' obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese/organizzazioni, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese/organizzazioni, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. A tale fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente.
 - Dare comunicazione alle imprese/organizzazioni e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.Lgs. 81/2008.
 - Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese/organizzazioni che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST.
 - Svolgere ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall' Organismo costituito.

Art.129 - Fondi e bilateralità

EBICON – Ente Bilaterale Confederale Nazionale

EBICON, l'Ente Bilaterale costituito da Conflavoro PMI e Confindesa, garantisce ai lavoratori la possibilità di poter attingere a forme di welfare che possano incoraggiare il potere d'acquisto degli stessi, mediante l'erogazione di importi per il sostentamento di determinate spese. L'Ente consente alle imprese/organizzazioni di poter attingere a servizi finanziati dall'Ente stesso nonché fare richiesta degli avvisi messi a disposizione, a sostegno dei costi di gestione aziendali. L'elenco degli avvisi per lavoratori ed imprese/organizzazioni è disponibile al sito.

Per le aziende/organizzazioni iscritte a Conflavoro PMI, è previsto un contributo mensile per il finanziamento dell'Ente Bilaterale EBICON nella misura di euro 9,50, di cui € 8,50 a carico dell'azienda/organizzazione e € 1,00 a carico del lavoratore.

L'azienda/organizzazione che, pur essendo iscritta a Conflavoro PMI, ometta il versamento dei contributi, è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di importo non inferiore a € 25,00 lordi mensili.

Il contributo mensile o, in alternativa, l'EDR vanno versati mediante bonifico all'IBAN IT89H0623013701000040904133 intestato a EBICON.

Società di Mutuo Soccorso SERAPHIS

Per l'assistenza sanitaria integrativa, le medesime aziende/organizzazione sono tenute all'iscrizione dei lavoratori alla Società di Mutuo Soccorso SERAPHIS (ETS), con un contributo mensile di euro 16,00 (€ 15,00 a carico azienda/organizzazione, € 1,00 a carico lavoratore) per la copertura del Piano Platino.

Il contributo va versato mediante bonifico bancario all'IBAN IT46D0303203207010000701669 intestato alla Società di Mutuo Soccorso SERAPHIS.

Inoltre, in caso di mancata iscrizione al fondo sanitario, l'azienda/organizzazione è tenuta a garantire al lavoratore forme di copertura sanitaria alternative con prestazioni documentalmente equivalenti a quelle previste dal "Piano Platino" di Seraphis, facendosi carico di tutti i costi diretti e indiretti. Resta salva la facoltà delle parti di optare per un piano sanitario superiore, disponibile sul sito web della Mutua www.seraphis.it.

Fondo interprofessionale per la formazione continua

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti hanno costituito apposito fondo in attuazione dell'art.118 della Legge n.388/2000 ed in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi costituiti dalle parti firmatarie del CCNL.

Fondo di Previdenza Complementare

Le Confederazioni concordano di costituire il fondo di Previdenza Complementare Intersettoriale, così come previsto dal D.Lgs. 252 del 5 dicembre 2005 e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo.

Assistenza contrattuale

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende/organizzazioni Conflavoro PMI procederà alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico delle aziende/organizzazioni, in misura non inferiore allo 1,00% delle retribuzioni denunciate a fini contributivi, per il tramite dell'INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n.311 (codice W436). Le misure contributive annuali e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi regolamenti nazionali e/o disposizioni territoriali del sistema Conflavoro PMI.

Art.130 - Conciliazione controversie in sede sindacale

1. Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n.183/2010. Restano escluse le controversie inerenti ai provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.
2. Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n.604/1966, Legge n.300/1970 e successiva Legge n.108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art.7 della Legge n.604/1966.
3. Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato dell'EBICON. In assenza di Enti Bilaterali Regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso EBICON (D. Lgs. 276/2003).
4. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Art.131 - Attivazione della procedura di conciliazione

1. Il tentativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.
2. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Art.132 - Richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda/organizzazione o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura

Art.133 - Convocazioni delle parti

1. La Commissione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.
2. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Art.134 - Istruttoria

1. La Commissione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.
2. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Art.135 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

1. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
 - a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
 - b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;
2. La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art.411 c.p.c.
3. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
4. Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
5. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Art.136 - Risoluzione bonaria della controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art.2113 c.4 del Codice Civile e artt.410 e 411 c.p.c.

Art.137 - Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Regionale e/o Territoriale non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 123.

Art.138 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'art.80 c.4 del D.Lgs.n.276/2003 e successive modifiche.
2. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.
3. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Art.139 - Risoluzione della lite in via arbitrale

1. Ai sensi dell'art.412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n.183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
 - a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
 - b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
 - c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.
2. Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.
3. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art.1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art.2113 c.4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art.808ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art.474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Art.140 - Controversie collettive

1. Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda/organizzazione, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

INQUADRAMENTO

Art.141 - Classificazione del personale

Inquadramento, Declaratorie

AREA RICERCA

LIVELLO Q3

Appartengono a questo livello i quadri che esercitano funzioni di direzione strategica, coordinamento e indirizzo tecnico-scientifico di tutte le attività di ricerca, sperimentazione e sviluppo. Operano con piena autonomia decisionale, definendo le politiche di ricerca, la pianificazione dei progetti, le risorse e i budget. Supervisionano la qualità scientifica dei risultati, la conformità normativa e la coerenza con le strategie aziendali, rappresentando il riferimento interno ed esterno per enti regolatori, istituzioni e partner scientifici. Stabiliscono le metodologie di ricerca, garantiscono la validazione dei protocolli, la tracciabilità dei risultati e la corretta applicazione delle norme di buona pratica (a titolo esemplificativo e non esaustivo: GCP, GLP, ISO). Gestiscono team multidisciplinari, definiscono metodologie e procedure operative, valutano i risultati complessivi della ricerca e individuano nuove aree di innovazione e sviluppo.

Profili esemplificativi: Direttore Scientifico, Direttore di Ricerca Clinica, Direttore Sanitario, Direttore di Struttura.

LIVELLO Q2

Quadri che svolgono funzioni di direzione e coordinamento di unità operative di ricerca clinica e regolatoria, con autonomia gestionale e capacità decisionale nell'ambito dei progetti loro affidati. Pianificano, gestiscono e monitorano l'attuazione dei protocolli di studio, curano i rapporti con i centri clinici, con le autorità di controllo e con gli sponsor. Sovrintendono alle attività di raccolta, analisi e validazione dei dati, assicurando la correttezza metodologica e la conformità ai principi di buona pratica clinica (GCP). Gestiscono gruppi di lavoro, assegnano compiti e risorse, garantendo la qualità dei risultati e l'osservanza delle procedure aziendali e delle normative vigenti. Curano la predisposizione della documentazione tecnica per audit e ispezioni e riferiscono periodicamente alla Direzione.

Profili esemplificativi: Direttore Scientifico, Direttore di Ricerca Clinica, Direttore Sanitario, Direttore di Struttura.

LIVELLO Q1

Quadri tecnici e gestionali che coordinano e supervisionano attività di ricerca e sperimentazione, assicurando l'esecuzione corretta dei protocolli e la qualità scientifica e regolatoria dei dati prodotti. Gestiscono più progetti contemporaneamente, pianificano le risorse necessarie e controllano i flussi di lavoro, intervenendo nell'ottimizzazione dei processi e nella risoluzione delle criticità operative. Assicurano la corretta applicazione delle normative GCP, GLP e ISO, curano la formazione del personale di ricerca e fungono da riferimento tecnico per il team. Collaborano con i responsabili di area per la redazione dei report di avanzamento e per l'analisi della qualità dei risultati.

Profili esemplificativi: Responsabile Progetto Clinico, Responsabile QA, Coordinatore di Ricerca Senior.

LIVELLO VIII

Lavoratori con elevata competenza tecnico-scientifica che gestiscono e coordinano progetti o studi clinici di media-alta complessità. Operano con ampia autonomia nel pianificare e monitorare le attività, garantendo la coerenza con i protocolli di ricerca e la qualità dei dati. Supervisionano personale tecnico e amministrativo, contribuiscono alla redazione di documentazione scientifica e collaborano con i responsabili di area nella definizione di procedure, piani di controllo e miglioramento. Partecipano alla validazione dei risultati e alla formazione del personale meno esperto. Possono essere delegati alla supervisione diretta delle attività operative o alla gestione di rapporti con i centri di sperimentazione.

Profili esemplificativi: Senior Project Manager, Senior Trial Coordinator, QA Senior Specialist, Senior Medical Monitor, Senior CRA.

LIVELLO VII

Lavoratori con autonomia operativa consolidata che svolgono attività di ricerca applicata, monitoraggio e controllo qualità in conformità con i protocolli stabiliti. Curano la raccolta e validazione dei dati, collaborano alla preparazione di audit, revisioni e ispezioni, garantendo la tracciabilità e l'integrità dei risultati. Contribuiscono all'elaborazione dei protocolli di ricerca e alla predisposizione della documentazione tecnica, assicurando l'aderenza alle normative GCP e ISO. Collaborano con il personale di livello superiore nella revisione dei risultati e nella risoluzione di eventuali non conformità.

Profili esemplificativi: Project Manager, Trial Coordinator, QA Specialist, Medical Monitor, CRA.

LIVELLO VI

Personale tecnico o amministrativo che svolge attività qualificate di supporto alla ricerca e alla sperimentazione. Opera in autonomia nel proprio ambito, eseguendo compiti complessi di gestione dati, redazione documenti e monitoraggio di attività operative, sotto la supervisione di figure senior. Garantisce la correttezza delle informazioni, la tracciabilità delle procedure e la conformità ai protocolli. Esegue controlli di coerenza sui dati inseriti e fornisce supporto tecnico alla preparazione dei documenti di rendicontazione.

Profili esemplificativi: Project Manager Junior, Trial Coordinator Junior, QA Specialist Junior, CRA Junior.

LIVELLO V

Lavoratori che svolgono attività tecniche o amministrative di media complessità, di supporto ai progetti di ricerca. Collaborano nella raccolta, elaborazione e archiviazione di dati e documenti, eseguendo le operazioni secondo istruzioni definite e garantendo la precisione e l'integrità delle registrazioni. Possono occuparsi della gestione di banche dati o di specifici segmenti documentali sotto la guida di referenti di area.

Profili esemplificativi: Project Manager Assistant, Trial Coordinator Assistant, QA Specialist Assistant, CRA Assistant.

LIVELLO IV

Lavoratori che svolgono mansioni esecutive e ripetitive di supporto tecnico e amministrativo alla ricerca. Si occupano dell'archiviazione dei dati, della gestione dei registri, della compilazione di schede e della distribuzione dei materiali di studio, assicurando ordine e completezza documentale. Collaborano alla preparazione dei materiali per audit e alla verifica dei dati raccolti.

Profili esemplificativi: Addetto Documentazione Studi, Operatore di Supporto alla Ricerca, Archivist esperto.

LIVELLO III

Personale che svolge compiti semplici e di natura ausiliaria, contribuendo al corretto funzionamento delle attività di ricerca e alla gestione logistica dei materiali e dei documenti. Opera seguendo istruzioni precise e standardizzate, collaborando con le figure tecniche e amministrative. Svolge compiti di supporto operativo alle attività di laboratorio o sperimentazione, come la movimentazione campioni o la distribuzione materiali.

Profili esemplificativi: Archivist, Supporto operativo alla gestione degli Studi Clinici.

LIVELLO II

Lavoratori che eseguono mansioni elementari e ripetitive di supporto operativo, contribuendo alle attività quotidiane dei progetti di ricerca. Lavorano sotto stretta supervisione, assicurando l'esecuzione accurata delle operazioni loro assegnate. Si occupano di operazioni di base come il data entry, la gestione di modulistica e il riordino dei materiali di studio.

Profili esemplificativi: Supporto Operativo delle Attività di Ricerca, Ausiliario di Ricerca Clinica.

LIVELLO I

Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono attività elementari e ausiliarie di supporto ai reparti di ricerca. Si occupano della movimentazione e predisposizione di materiali, della pulizia e del riordino delle postazioni e dell'assistenza al personale tecnico. Operano sotto supervisione costante, rispettando le procedure di sicurezza e igiene dei locali e degli strumenti di lavoro.

Profili esemplificativi: Addetto Pulizia.

AREA INFORMATICA

LIVELLO Q3

Appartengono a questo livello i quadri che definiscono e dirigono la strategia informatica aziendale e scientifica, garantendo la sicurezza, l'integrità e l'efficienza delle infrastrutture digitali a supporto delle attività di ricerca e sperimentazione. Coordinano più aree IT (sviluppo, cybersecurity, sistemi clinici, database scientifici) e partecipano ai processi decisionali di innovazione tecnologica. Pianificano investimenti, supervisionano la gestione dei sistemi, curano la protezione dei dati e assicurano l'allineamento con le normative in materia di privacy e sicurezza informatica. Sovrintendono alla definizione delle architetture IT, approvano gli standard di sicurezza, gestiscono i piani di disaster recovery e garantiscono – a titolo esemplificativo e non esaustivo – la conformità al GDPR e alle norme ISO 27001.

Profili esemplificativi: Chief Information Officer, Chief Technology Officer, Direttore Innovazione Digitale.

LIVELLO Q2

Quadri che gestiscono e pianificano aree operative complesse del sistema informativo aziendale, con autonomia decisionale e responsabilità di risultato. Coordinano lo sviluppo e la manutenzione dei software, l'implementazione di sistemi gestionali e clinici e la sicurezza dei dati. Gestiscono team di tecnici e programmatori, redigono piani di lavoro, controllano i budget e curano la conformità alle politiche di cybersecurity e alle procedure GxP. Supervisionano la gestione dei database scientifici e la sicurezza delle reti, assicurando la continuità operativa dei sistemi critici e l'adozione delle migliori pratiche ITIL.

Profili esemplificativi: IT Director, Head of Software Development, Head of Cybersecurity.

LIVELLO Q1

Quadri che garantiscono la corretta implementazione e il funzionamento dei sistemi informatici e digitali, coordinando il personale tecnico e assicurando la continuità operativa delle infrastrutture IT. Sviluppano e applicano procedure di monitoraggio, manutenzione e aggiornamento dei sistemi aziendali e dei database di ricerca. Collaborano con i responsabili di dipartimento per migliorare l'efficienza dei flussi informativi e la sicurezza dei dati sensibili. Partecipano attivamente alla definizione dei requisiti tecnici dei nuovi progetti, monitorano le performance di rete e validano gli interventi di aggiornamento hardware e software.

Profili esemplificativi: IT Manager, System Manager, Security Officer, Infrastructure Manager.

LIVELLO VIII

Lavoratori con piena autonomia operativa e gestionale su progetti IT e infrastrutture tecnologiche a supporto della ricerca. Gestiscono team di tecnici, sviluppano e integrano soluzioni software e hardware complesse, assicurando la compatibilità con i sistemi aziendali. Monitorano i processi di sicurezza informatica e supportano i responsabili di area nella definizione delle politiche di gestione digitale. Contribuiscono alla progettazione di infrastrutture di rete, alla gestione di sistemi virtualizzati e alla configurazione di ambienti server complessi.

Profili esemplificativi: Lead Developer, Senior Software Engineer, IT Project Leader.

LIVELLO VII

Lavoratori che svolgono in autonomia attività specialistiche di progettazione, sviluppo, manutenzione e sicurezza dei sistemi informativi. Gestiscono software clinici, database scientifici e applicazioni interne, garantendo la stabilità e la qualità delle soluzioni implementate. Partecipano alla progettazione di nuove infrastrutture e alla revisione di quelle esistenti, collaborando alla documentazione tecnica e al controllo qualità. Sono responsabili della gestione quotidiana dei sistemi, dell'analisi dei rischi e della corretta applicazione delle patch di sicurezza.

Profili esemplificativi: Software Developer Senior, System Administrator Senior, Database Manager.

LIVELLO VI

Tecnici informatici qualificati che eseguono attività di installazione, configurazione, monitoraggio e supporto tecnico su sistemi, server e reti aziendali. Operano con autonomia limitata, ma con competenze consolidate nella gestione e manutenzione dei sistemi IT e dei software di ricerca. Forniscono assistenza di secondo livello e collaborano all'implementazione di nuove funzionalità e aggiornamenti. Garantiscono la registrazione degli interventi eseguiti e la conformità alle procedure di sicurezza aziendale.

Profili esemplificativi: IT Specialist, Junior Developer, Network Engineer.

LIVELLO V

Lavoratori che svolgono attività di manutenzione ordinaria, aggiornamento software, assistenza utenti e gestione dispositivi informatici. Operano sulla base di procedure definite, garantendo la funzionalità quotidiana delle infrastrutture digitali e dei sistemi di rete, con interventi di troubleshooting e supporto remoto. Eseguono controlli di diagnostica, supportano gli aggiornamenti di sistema e gestiscono le richieste di assistenza di primo livello.

Profili esemplificativi: Help Desk Specialist, Tecnico IT, IT Support Officer.

LIVELLO IV

Personale tecnico di supporto che esegue mansioni ripetitive o di routine relative alla manutenzione e al controllo delle apparecchiature informatiche. Si occupa della configurazione base, del cablaggio, della gestione inventari IT e della segnalazione di malfunzionamenti. Effettua attività di monitoraggio elementare e di sostituzione componenti hardware, assicurando la tracciabilità degli interventi.

Profili esemplificativi: Tecnico IT Junior, Operatore Hardware.

LIVELLO III

Lavoratori che svolgono compiti pratici e di supporto alla manutenzione informatica, alla movimentazione e all'allestimento di apparecchiature, assicurando la disponibilità e la corretta collocazione dei materiali IT. Operano su indicazioni dei tecnici superiori e collaborano alle attività di controllo e inventario. Curano la predisposizione dei materiali per le postazioni di lavoro e segnalano anomalie o guasti al personale responsabile.

Profili esemplificativi: Assistente Tecnico IT, Manutenzione Informatica.

LIVELLO II

Personale che svolge mansioni semplici e ripetitive di supporto tecnico e logistico all'interno delle strutture IT. Si occupa del trasporto e della distribuzione di dispositivi informatici, dell'aggiornamento inventariale e dell'assistenza di base agli utenti. Opera su istruzioni definite, garantendo l'ordine e la funzionalità degli spazi informatici.

Profili esemplificativi: Operatore Help Desk, Supporto Utenti, Addetto Magazzino IT.

LIVELLO I

Lavoratori di ingresso che eseguono mansioni elementari di supporto alle attività informatiche, come il trasporto, la pulizia e la predisposizione delle postazioni di lavoro. Operano sotto supervisione diretta, fornendo assistenza di base al personale tecnico. Svolgono attività standardizzate di supporto logistico e predisposizione delle apparecchiature informatiche.

Profili esemplificativi: Tecnico Ausiliario Servizi IT, Supporto Base.

AREA LABORATORI

LIVELLO Q3

Appartengono a questo livello i quadri che dirigono in modo autonomo e strategico le attività di laboratorio e di controllo qualità, definendo le metodologie di analisi, le politiche di sicurezza e gli standard di accreditamento. Supervisionano la gestione dei reparti analitici, coordinano i responsabili di sezione e pianificano investimenti, procedure e processi di validazione. Assicurano la conformità alle normative GLP, GMP, ISO e alle linee guida internazionali di qualità e sicurezza, rappresentando il laboratorio nei rapporti con enti certificatori, committenti e autorità. Stabiliscono priorità operative, verificano la tracciabilità dei dati e la correttezza della documentazione di laboratorio, e approvano i risultati finali delle analisi.

Profili esemplificativi: Chief Laboratory Officer, Laboratory Director, Direttore Controllo Qualità.

LIVELLO Q2

Quadri che organizzano e gestiscono unità operative di laboratorio, assicurando l'efficienza produttiva, la qualità dei risultati e la conformità alle norme tecniche e di sicurezza. Pianificano le attività, coordinano il personale tecnico, supervisionano la validazione dei metodi e controllano l'andamento dei progetti analitici e sperimentali. Contribuiscono all'ottimizzazione dei processi e all'adozione di nuove tecnologie analitiche e statistiche. Gestiscono i rapporti con i fornitori di materiali e strumenti, partecipano ai processi di audit interni e redigono report di sintesi dei risultati.

Profili esemplificativi: Chief Laboratory Officer, Laboratory Director, Direttore Controllo Qualità, Responsabile Validazioni, QA/QC Director.

LIVELLO Q1

Quadri tecnici che assicurano la corretta conduzione delle attività di laboratorio, coordinano team di analisti e garantiscono l'accuratezza delle analisi. Programmano la manutenzione degli strumenti, validano i risultati, formano il personale e garantiscono la conformità alle norme GLP e ai protocolli interni. Rappresentano il punto di riferimento tecnico-scientifico per la struttura. Controllano la corretta applicazione dei metodi analitici, la taratura delle apparecchiature e la conservazione dei campioni.

Profili esemplificativi: Laboratory Manager, Responsabile Metodi.

LIVELLO VIII

Lavoratori con elevata competenza tecnico-scientifica che gestiscono autonomamente analisi complesse, interpretano i risultati e propongono miglioramenti metodologici. Coordinano le attività quotidiane di laboratorio, gestiscono le priorità e garantiscono la correttezza e la tracciabilità dei dati prodotti. Collaborano con i responsabili QA/QC per la revisione dei protocolli e la validazione dei metodi. Possono supervisionare le operazioni di campionamento, la gestione dei reagenti e la manutenzione programmata delle apparecchiature.

Profili esemplificativi: Senior Analyst, QA Specialist Senior, Biostatistico Senior.

LIVELLO VII

Personale tecnico che esegue analisi di media e alta complessità in autonomia, applicando protocolli approvati e assicurando il rispetto delle procedure di sicurezza. Gestisce la documentazione tecnica e collabora alla revisione dei metodi di prova e delle schede di laboratorio. Fornisce supporto qualificato alla formazione dei tecnici di livello inferiore. Assicura la corretta gestione dei campioni, la compilazione dei registri e la conservazione della documentazione analitica.

Profili esemplificativi: Analista, QA Operator, Biostatistico Applicato.

LIVELLO VI

Lavoratori che svolgono analisi e prove di laboratorio secondo metodiche standardizzate e protocolli operativi. Operano con autonomia parziale, occupandosi della preparazione dei campioni, della calibrazione degli strumenti e della registrazione dei risultati. Collaborano alla compilazione dei report e assicurano la qualità dei dati raccolti. Eseguono controlli di qualità su reagenti e materiali e segnalano eventuali anomalie durante l'esecuzione delle analisi.

Profili esemplificativi: Esperto di Laboratorio, Esperto di Validazione.

LIVELLO V

Lavoratori che eseguono analisi di routine e attività preparatorie in laboratorio, con mansioni definite e sotto la supervisione di figure senior. Si occupano della pesatura, preparazione e gestione dei campioni, curando la pulizia e l'efficienza delle apparecchiature e garantendo la tracciabilità dei materiali. Partecipano alla gestione delle scorte di reagenti e alla compilazione delle schede di lavorazione.

Profili esemplificativi: Analista Junior, Addetto Preparazioni, Tecnico Campioni.

LIVELLO IV

Personale tecnico di supporto che svolge operazioni esecutive e ripetitive, contribuendo al corretto funzionamento delle attività di laboratorio. Si occupa di riordino, inventario materiali, movimentazione campioni e compilazione di schede di base. Assicura la corretta etichettatura dei campioni e collabora alla conservazione e alla pulizia degli strumenti.

Profili esemplificativi: Ausiliario Tecnico, Addetto Campioni, Operatore Preparazioni.

LIVELLO III

Lavoratori che svolgono compiti pratici e ausiliari in laboratorio, come il lavaggio e la pulizia di vetreria e strumenti, la preparazione di materiali e la gestione di piccole forniture. Operano su istruzioni precise, assicurando ordine e sicurezza nelle postazioni di lavoro. Possono essere incaricati della gestione dei materiali di consumo e del riordino delle aree di stoccaggio.

Profili esemplificativi: Assistente di Laboratorio, Addetto Pulizia Strumenti, Operatore di Supporto.

LIVELLO II

Personale che svolge attività semplici e manuali di supporto alle funzioni di laboratorio. Si occupa di movimentare materiali, mantenere in ordine le aree di lavoro e supportare il personale tecnico nelle operazioni di base. Collabora alle operazioni di smaltimento rifiuti e alla preparazione dei materiali di uso quotidiano.

Profili esemplificativi: Addetto Magazzino Reagenti, Operatore di Supporto, Addetto Preparazione Campioni per Spedizioni.

LIVELLO I

Lavoratori di ingresso che svolgono attività elementari e ripetitive di ausilio alle attività di laboratorio, contribuendo alla pulizia e alla preparazione degli ambienti e dei materiali. Operano sotto supervisione diretta e seguendo istruzioni dettagliate. Eseguono mansioni standardizzate di supporto alla gestione degli spazi e al riordino delle attrezzature.

Profili esemplificativi: Addetto Servizi Laboratorio, Ausiliario Tecnico, Addetto Pulizie.

AREA EVENTI E FORMAZIONE

LIVELLO Q3

Appartengono a questo livello i quadri che esercitano funzioni di direzione e pianificazione strategica dell'intero comparto eventi e formazione. Definiscono obiettivi, strategie di sviluppo, politiche di comunicazione e relazioni istituzionali, garantendo la coerenza delle attività con l'immagine e gli indirizzi aziendali. Supervisionano la progettazione, la gestione economica e la rendicontazione dei programmi formativi e degli eventi corporate. Hanno la responsabilità complessiva del budget di settore, della gestione dei rapporti con enti, sponsor, media e stakeholder e assicurano la conformità normativa in materia di sicurezza, privacy e contrattualistica.

Profili esemplificativi: Direttore Eventi e Comunicazione, Direttore Formazione Strategica, Head of Institutional Relations.

LIVELLO Q2

Quadri che gestiscono e pianificano aree operative complesse relative a progetti formativi ed eventi, coordinando team e risorse. Si occupano dell'ideazione, organizzazione e controllo delle attività, definendo calendari, piani di comunicazione e modalità di erogazione. Garantiscono il rispetto dei tempi, dei costi e degli standard qualitativi, coordinando fornitori, partner e personale interno. Supervisionano la rendicontazione dei progetti finanziati, monitorano la qualità dei corsi e degli eventi e curano le relazioni con enti pubblici e privati.

Profili esemplificativi: Event Director, Training Director, Event Manager Senior, Responsabile Formazione Finanziata.

LIVELLO Q1

Quadri che assicurano la gestione tecnico-organizzativa delle attività di formazione e comunicazione, con autonomia decisionale nell'ambito dei progetti assegnati. Coordinano il personale operativo, gestiscono la logistica e il materiale didattico, curano la qualità del servizio e il rispetto delle norme di sicurezza. Svolgono funzioni di raccordo tra la direzione e le strutture operative, redigono piani di attività, rapporti di monitoraggio e relazioni tecniche.

Profili esemplificativi: Event Manager, Training Manager, Responsabile Comunicazione Operativa.

LIVELLO VIII

Lavoratori con autonomia gestionale che coordinano progetti complessi di formazione e di eventi aziendali. Pianificano e supervisionano le attività operative, gestiscono il personale coinvolto e garantiscono la corretta realizzazione degli interventi. Si occupano dell'attuazione dei piani di comunicazione, del controllo del budget e della qualità dei servizi erogati. Gestiscono fornitori, collaboratori esterni e partecipano alla definizione dei contenuti formativi o dei format di evento.

Profili esemplificativi: Senior Project Manager Eventi, Senior Training Coordinator, Responsabile Logistica Eventi.

LIVELLO VII

Personale che gestisce in autonomia progetti operativi di formazione o eventi, coordinando fornitori e risorse interne. Cura la pianificazione dettagliata delle attività, l'esecuzione e la verifica dei risultati, garantendo l'efficienza e il rispetto degli standard aziendali. Esegue analisi di fattibilità, redige preventivi, verifica le performance dei servizi e monitora le fasi di rendicontazione amministrativa.

Profili esemplificativi: Project Manager Eventi, Coordinatore Formazione, Responsabile Fornitori.

LIVELLO VI

Lavoratori che svolgono attività qualificate di organizzazione e supporto tecnico-logistico a eventi e progetti formativi. Gestiscono la corrispondenza con i partecipanti, le iscrizioni, i materiali didattici e curano l'allestimento e la logistica operativa. Collaborano con i responsabili di progetto per l'attuazione delle attività e la raccolta dei dati di monitoraggio. Possono coordinare gruppi di lavoro temporanei o gestire segmenti operativi di corsi finanziati o convenzionati.

Profili esemplificativi: Coordinatore Logistico, Event Specialist, Addetto Gestione Corsi.

LIVELLO V

Personale che svolge mansioni operative e di supporto organizzativo alla realizzazione di corsi ed eventi. Cura le attività amministrative connesse, la gestione delle iscrizioni, la comunicazione con i partecipanti e i fornitori. Esegue compiti di segreteria organizzativa, aggiornamento elenchi e predisposizione documentazione per rendicontazioni e audit.

Profili esemplificativi: Assistente Eventi, Addetto Segreteria Formativa, Supporto Comunicazione.

LIVELLO IV

Lavoratori che svolgono mansioni esecutive e ripetitive di supporto alle attività operative di formazione o di evento, collaborando alla gestione della logistica e dei materiali. Eseguono attività di montaggio e smontaggio allestimenti, distribuzione materiali, registrazione presenze e supporto durante le sessioni formative.

Profili esemplificativi: Addetto Segreteria Operativa, Supporto Logistico, Addetto Gestione Materiali.

LIVELLO III

Personale che svolge compiti di supporto pratico e logistico alle attività di evento e formazione. Si occupa del trasporto e della movimentazione di materiali, dell'allestimento spazi e della preparazione dei supporti tecnici. Garantisce la funzionalità delle attrezzature, collabora alla gestione dei materiali audiovisivi e fornisce assistenza operativa durante gli eventi.

Profili esemplificativi: Addetto Magazzino Eventi, Supporto Trasporti, Assistente Tecnico Aula.

LIVELLO II

Lavoratori che svolgono mansioni semplici e ripetitive di natura logistica o ausiliaria, di supporto alle attività di evento e formazione. Si occupano della sistemazione delle sale, della distribuzione dei materiali e della pulizia e

riordino degli spazi. Collaborano con il personale tecnico nella predisposizione di impianti e attrezzature e nel controllo finale degli ambienti.

Profili esemplificativi: Addetto Servizi Generali Eventi, Addetto Consegne, Operatore Allestimenti.

LIVELLO I

Lavoratori che svolgono attività elementari e ripetitive di ausilio alle attività di formazione e organizzazione eventi. Operano sotto supervisione diretta, assicurando il corretto supporto alle fasi di preparazione e chiusura delle iniziative. Eseguono mansioni semplici di riordino, movimentazione materiali e supporto al personale operativo.

Profili esemplificativi: Addetto Allestimenti, Addetto Pulizie Post-Evento, Ausiliario Servizi Eventi.

AREA STRUTTURA AZIENDALE

LIVELLO Q3

Appartengono a questo livello i quadri che esercitano funzioni di direzione strategica e coordinamento generale delle aree amministrativa, finanziaria, legale, risorse umane, marketing e comunicazione. Definiscono le linee di sviluppo aziendale, pianificano e gestiscono i budget, approvano le procedure operative e garantiscono la coerenza organizzativa con gli obiettivi economici e strategici. Rappresentano l'azienda nei rapporti con partner, istituzioni e organismi di controllo, supervisionando i responsabili di funzione e assicurando la conformità normativa e gestionale. Predispongono le strategie di governance, approvano gli atti di natura finanziaria e contrattuale, e coordinano le politiche di gestione del personale e della compliance aziendale.

Profili esemplificativi: Chief HR Officer, Chief Legal Officer, Direttore Amministrativo, Chief Marketing Officer.

LIVELLO Q2

Quadri che coordinano in autonomia una o più funzioni aziendali, assicurando la corretta applicazione delle politiche strategiche e il raggiungimento degli obiettivi assegnati. Gestiscono risorse umane e materiali, pianificano attività operative, monitorano costi e risultati e riferiscono periodicamente alla direzione generale. Hanno responsabilità nella definizione di procedure, nella supervisione dei processi e nel rispetto delle normative in materia di lavoro, fiscalità e gestione dei contratti. Garantiscono la corretta tenuta della documentazione amministrativa e la coerenza tra obiettivi strategici e risultati operativi, coordinando team interfunzionali e fornitori esterni.

Profili esemplificativi: Finance Director, HR Director, Legal & Compliance Director, Marketing Director.

LIVELLO Q1

Quadri tecnici con responsabilità di coordinamento operativo e controllo dei processi gestionali e amministrativi. Pianificano il lavoro di team specialistici, gestiscono budget operativi e curano la reportistica direzionale. Supervisionano il rispetto delle procedure interne, assicurano la corretta tenuta dei flussi contabili, contrattuali o di comunicazione e propongono azioni di miglioramento dell'efficienza organizzativa. Partecipano alla definizione di policy interne, validano i documenti di competenza e supportano i responsabili superiori nel controllo dei costi e nella gestione dei progetti trasversali.

Profili esemplificativi: HR Manager, Financial Controller, Legal Manager, Communication Manager.

LIVELLO VIII

Personale con piena autonomia operativa che gestisce processi complessi all'interno delle aree amministrative o gestionali. Coordina il lavoro di collaboratori, verifica l'aderenza alle procedure e cura direttamente attività ad alto contenuto tecnico o normativo. Collabora con i quadri superiori alla pianificazione operativa e alla revisione dei processi. Assicura la corretta gestione delle pratiche amministrative, contrattuali e contabili e fornisce supporto nella predisposizione dei bilanci e dei report gestionali.

Profili esemplificativi: Senior HR Specialist, Senior Accountant, Senior Legal Officer, Senior Marketing Specialist.

LIVELLO VII

Lavoratori che svolgono attività tecnico-amministrative o gestionali in piena autonomia, assicurando la correttezza formale e sostanziale delle operazioni e dei documenti. Gestiscono pratiche complesse, interagiscono con consulenti e fornitori e garantiscono il rispetto delle scadenze e dei requisiti legali e fiscali. Eseguono analisi e verifiche contabili o contrattuali, collaborano alla redazione dei budget e supportano i responsabili di funzione nella gestione delle risorse.

Profili esemplificativi: HR Specialist, Accountant, Legal Specialist, Marketing Specialist.

LIVELLO VI

Lavoratori che svolgono attività qualificate di natura amministrativa, contabile, contrattuale o gestionale, operando in autonomia all'interno di procedure definite. Gestiscono dati, documenti e flussi informativi, curano la comunicazione interna ed esterna e collaborano con i livelli superiori per la redazione di report e documenti ufficiali. Si occupano della predisposizione di contratti, registrazioni contabili, documentazione di bilancio e attività di supporto alle funzioni centrali.

Profili esemplificativi: HR Officer, Accountant, Addetto Gare e Contratti, Addetto Comunicazione Corporate.

LIVELLO V

Personale amministrativo che esegue attività di media complessità relative alla gestione dei flussi contabili, alla segreteria generale, al supporto HR o marketing. Esegue registrazioni, controlla la documentazione e garantisce la corretta archiviazione dei dati, seguendo istruzioni definite e tempi prestabiliti. Assicura la completezza e precisione delle pratiche, aggiornando sistemi informatici e archivi aziendali e supportando le procedure di controllo interno.

Profili esemplificativi: Segreteria Amministrativa, Addetto Paghe e Contributi, Junior Accountant, Addetto Comunicazione Operativa.

LIVELLO IV

Lavoratori che svolgono mansioni esecutive e ripetitive di supporto amministrativo, come l'aggiornamento dei database, la gestione della posta in entrata e uscita, la protocollazione e la tenuta di archivi cartacei o digitali. Operano sotto supervisione assicurando precisione e ordine nei flussi documentali. Possono occuparsi della gestione della modulistica, della predisposizione di documenti standard e della distribuzione interna dei materiali.

Profili esemplificativi: Addetto Ufficio Generale, Addetto Protocollo, Archivist.

LIVELLO III

Personale che svolge compiti semplici di supporto operativo o logistico agli uffici amministrativi, come la distribuzione interna di documenti, la gestione dei materiali di consumo e il supporto ai servizi di segreteria. Esegue attività di base di data entry, archiviazione e supporto alla corrispondenza aziendale, garantendo puntualità e ordine nei flussi di lavoro.

Profili esemplificativi: Addetto Servizi Interni, Addetto Spedizioni Documenti, Supporto Amministrativo.

LIVELLO II

Lavoratori che eseguono attività pratiche o ausiliarie di servizio a supporto del personale amministrativo e tecnico. Svolgono compiti di movimentazione materiali, consegna posta e riordino spazi, contribuendo al buon funzionamento degli uffici. Collaborano con il personale amministrativo nelle operazioni di supporto logistico, nella predisposizione di sale riunioni e nella gestione dei materiali di consumo.

Profili esemplificativi: Addetto Servizi Generali, Addetto Magazzino Interno, Fattorino d'Ufficio.

LIVELLO I

Lavoratori che svolgono attività elementari e di supporto logistico o manutentivo. Eseguono mansioni semplici di pulizia, riordino, movimentazione materiali o assistenza al personale d'ufficio. Operano su istruzioni precise e sotto supervisione diretta. Garantiscono l'ordine e la pulizia degli ambienti, il corretto spostamento dei materiali e la collaborazione alle attività di base di segreteria.

Profili esemplificativi: Ausiliario Aziendale, Addetto Pulizie, Supporto Logistico.

Dichiarazione congiunta

Le parti condividono l'esigenza di adeguare la regolamentazione dei profili professionali in tutti quei casi in cui le mansioni svolte dai lavoratori non sono chiaramente identificabili in quelle elencate nel presente CCNL anche a seguito dell'introduzione di nuove tecnologie. L'azienda che intende adeguare o definire nuovi profili professionali ne deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale (se presente). Entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di adeguare la regolamentazione dei profili professionali.

TABELLE RETRIBUTIVE

TABELLA A

Inquadramento	Minimi in vigore
Q3*	€ 7.145,00
Q2*	€ 6.429,00
Q1*	€ 5.714,50
VIII	€ 5.000,00
VII	€ 4.286,00
VI	€ 3.571,50
V	€ 3.214,50
IV	€ 2.857,50
III	€ 2.500,00
II	€ 2.143,00
I	€ 1.786,00

*In aggiunta indennità di funzione Quadro pari a 200€ per il Quadro 1; 150€ per il Quadro 2 e 100€ per il Quadro 3.

APPENDICE

Accordo sul Tempo Determinato

Le Parti prendono atto della modifica alla disciplina delle causali utilizzabili per l'instaurazione di contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi stabilita nell'art. 19 c. 1 D. Lgs. 81/2015 e s.m.i. e, tenuto conto delle caratteristiche del settore disciplinato dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, individuano le seguenti causali:

- Assunzione di lavoratori con nuove e maggiori professionalità, in grado di effettuare particolari attività rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL;
- Esecuzione di un progetto, opera o servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività;
- Assunzione di lavoratori con competenze specifiche, relative all'utilizzo di un nuovo macchinario funzionale alla realizzazione delle attività incluse nel campo di applicazione del presente CCNL;
- Punte di intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale personale;
- Assunzione di lavoratori con particolari capacità manuali e pratiche, relative all'utilizzo di nuove tecniche di lavorazione;
- Attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato;
- Avvio di uno specifico studio clinico o progetto di ricerca pre-autorizzato, la cui durata sia definita e legata a finanziamenti esterni o a protocolli sperimentali con scadenze non prorogabili;
- Necessità di acquisire competenze scientifiche o tecniche altamente specialistiche non presenti in organico, indispensabili per l'analisi dei dati di un trial di fase specifica (es. Fase II, Fase III) o per l'utilizzo di nuove metodologie di ricerca;
- Punte di intensa attività legate a fasi critiche di un progetto di ricerca, come l'arruolamento di pazienti, la chiusura di un database clinico o la sottomissione di un dossier regolatorio, non fronteggiabili con l'organico esistente;
- Lavoratori di età superiore a 50 anni;
- Sostituzione di lavoratori assenti;
- Sostituzione di lavoratori con gravi patologie, soggetti ad un periodo di comporta esteso (fino a 720 gg nell'arco di 48 mesi).

CCNL RICERCA CLINICA

Riproduzione Vietata | Tutti i diritti riservati | © Copyright 2025

Conflavoro, Confintesa e Confintesa Sanità hanno sottoscritto il CCNL Ricerca Clinica, con l'obiettivo di creare istituti ad hoc che possano premiare l'efficienza e la produttività delle aziende che applicano tale CCNL e, allo stesso tempo, tutelare gli interessi dei lavoratori.



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese

