



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per il personale dipendente dei centri servizi, delle imprese esercenti servizi di informatica e telecomunicazioni, call center, imprese in outsourcing, delle agenzie di servizi per pratiche amministrative, delle società tra professionisti, di arti grafiche e design, di marketing e comunicazione, delle risorse umane e recruiting, dagli studi professionali non organizzati, dai centri elaborazione dati sotto qualsiasi forma giuridica costituite compresa la forma cooperativa.

Periodo di validità dal 15 luglio 2020 al 14 luglio 2023

Il giorno 14 luglio 2020 in Roma presso la sede di UNIMPRESA sita in via Pietro Cavallini 24, a conclusione delle trattative avviate il 09 settembre 2019 e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

UNIMPRESA - Unione Nazionale di Imprese, con sede legale e direzione generale in Roma alla via Pietro Cavallini n. 24 codice fiscale 90024240633 rappresentata dal direttore generale Dott.ssa Mariagrazia Lupo Albore;

UNIMPRESA - Federazione Nazionale Commercio e Servizi - con sede legale in Roma alla via Pietro Cavallini n. 24, codice fiscale 95071170633 rappresentata dal consigliere dott. Caldarelli Vincenzo;

E

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

CONF.A.I.L. - Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38 - C.F. 97008220150, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Antonio Forcella;

è stato stipulato il presente C.C.N.L. per il personale dipendente dei centri servizi, delle imprese esercenti servizi di informatica e telecomunicazioni, call center, imprese in outsourcing, delle agenzie di servizi per pratiche amministrative, delle società tra professionisti, di arti grafiche e design, di marketing e comunicazione, delle risorse umane e recruiting, dagli studi professionali non organizzati, dai centri elaborazione dati sotto qualsiasi forma giuridica costituite compresa la forma cooperativa, composto da 32 titoli e 134 articoli.

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

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 15 luglio 2020



INDICE

Premessa

Titolo I - CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Validità e sfera di applicazione del contratto

TITOLO II - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2 - Classificazione del personale

Art. 3 - Deroghe alla classificazione

Art. 4 - Automatismi di carriera

Art. 5 - Mansioni di attesa

TITOLO III - QUADRI

Art. 6 - Declaratoria

Art. 7 - Orario part-time speciale per Quadri

Art. 8 - Formazione e aggiornamento

Art. 9 - Assegnazione della qualifica

Art. 10 - Polizza assicurativa

Art. 11 - Indennità di funzione

TITOLO IV - ASSUNZIONE ORDINARIA

Art. 12 - Assunzione

Art. 13 - Documentazione

Art. 14 - Periodo di prova

TITOLO V - CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 15 - Definizione

TITOLO VI - MERCATO DEL LAVORO

Art. 16 - Lavoro a tempo determinato

Art. 17 - Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto

Art. 18 - Contratti a termine per studenti di scuole secondarie di secondo grado e studenti universitari

Art. 19 - Somministrazione di lavoro - definizione

Art. 20 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 21 - Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Art. 22 - Obblighi di informazione

Art. 23 - Diritti dei lavoratori somministrati

Art. 24 - Lavoro intermittente

Art. 25 - Diritti e doveri del lavoratore intermittente

Art. 26 - Contratto di reimpiego

Art. 27 - Gestione delle controversie

TITOLO VII - ORARIO DI LAVORO

Art. 28 - Orario normale settimanale

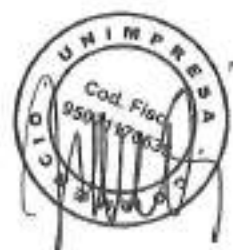
Art. 29 - Disposizione per i lavoratori in reperibilità

Art. 30 - Flessibilità dell'orario

Art. 31 - Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

Art. 32 - Fissazione dell'orario

Art. 33 - Lavoratori discontinui



TITOLO VIII - PART-TIME

- Art. 34- Rapporto a tempo parziale
- Art. 35- Trasformazione del rapporto
- Art. 36- Riproporzionamento
- Art. 37- Lavoro supplementare
- Art. 38- Clausole flessibili ed elastiche - computo dei lavoratori a tempo parziale
- Art. 39- Mensilità supplementari
- Art. 40- Preavviso

TITOLO IX - LAVORO STRAORDINARIO

- Art. 41- Norme generali
- Art. 42- Maggiorazione lavoro straordinario

TITOLO X - LAVORO A TURNI

- Art. 43- Definizione del campo di applicazione
- Art. 44- Orario di lavoro
- Art. 45- Reperibilità
- Art. 46- Sostituzione del lavoratore turnista
- Art. 47- Indennità

TITOLO XI - RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E PERMESSI RETRIBUITI

- Art. 48- Riposo settimanale
- Art. 49- Festività
- Art. 50- Retribuzione prestazioni festive
- Art. 51- Retribuzione prestazione nel giorno di riposo settimanale
- Art. 52- Permessi retribuiti

TITOLO XII - CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVA

- Art. 53- Congedo per le donne vittime di violenza
- Art. 54- Congedi retributivi
- Art. 55- Congedo matrimoniale
- Art. 56- Diritto allo studio
- Art. 57- Chiamata alle armi - computo nell'anzianità di servizio

TITOLO XIII - FERIE

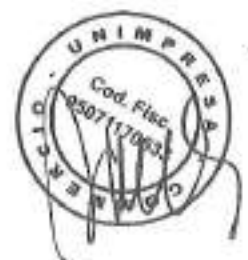
- Art. 58- Ferie
- Art. 59- Determinazione periodo di ferie

TITOLO XIV - MISSIONI E TRASFERIMENTI

- Art. 60- Missioni
- Art. 61- Disposizioni per i trasferimenti

TITOLO XV - MALATTIE E INFORTUNI

- Art. 62- Malattia
- Art. 63- Periodo di comporta
- Art. 64- Trattamento economico di malattia
- Art. 65- Infortunio
- Art. 66- Trattamento economico di infortunio
- Art. 67- Quota giornaliera per malattia e infortunio
- Art. 68- Festività



Art. 69- Aspettativa non retribuita per malattia e infortuni

Art. 70- Tubercolosi

Art. 71- Sicurezza sul lavoro

TITOLO XVI - GRAVIDANZE E PUERPERIO

Art. 72- Congedo di maternità e paternità

Art. 73- Congedo parentale

Art. 74- Congedo parentale a ore

Art. 75- Permessi per assistenza

TITOLO XVII - SOSPENSIONE

Art. 76- Sospensione

TITOLO XVIII - ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 77- Decorrenza anzianità di servizio

TITOLO XIX - PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 78- Mansioni del lavoratore - Cambiamento di mansioni

Art. 79- Modificazioni tecnologiche

Art. 80- Passaggi di livello

Art. 81- Scatti di anzianità

TITOLO XX - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 82- Normale retribuzione

Art. 83- Retribuzione di fatto

Art. 84- Retribuzione mensile

Art. 85- Quota giornaliera

Art. 86- Quota oraria

Art. 87- Paga base conglobata

Art. 88- Assorbimenti

Art. 89- Prospetto paga

TITOLO XXI - MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Art. 90- Tredicesima mensilità

Art. 91- Quattordicesima mensilità

TITOLO XXII - INDENNITA' DISAGIO E PRESTAZIONI SPECIALI

Art. 92- Campo di applicazione

Art. 93- Indennità mensa

Art. 94- Indennità valori

Art. 95- Indennità vestiario

TITOLO XXIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 96- Recesso ex Art. 2118 c.c.

Art. 97- Recesso ex Art. 2119 c.c.

Art. 98- Normativa

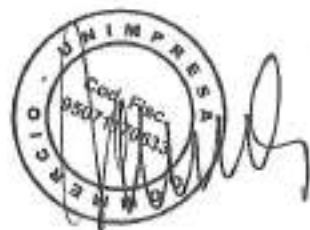
Art. 99- Licenziamento simulato

Art. 100- Preavviso e Indennità sostitutiva del preavviso

Art. 101- Trattamento di fine rapporto

Art. 102- Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Art. 103- Dimissioni



Art. 104- Dimissioni per matrimonio

TITOLO XXIV - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 105- Obblighi del prestatore di lavoro

Art. 106- Divieti

Art. 107- Giustificazioni delle assenze - Comunicazione mutamento di domicilio

Art. 108- Provvedimenti disciplinari

Art. 109- Codice disciplinare

Art. 110- Normativa provvedimenti disciplinari

TITOLO XXV - RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI

Art. 111- Assistenza legale

TITOLO XXVI - RELAZIONI SINDACALI

Art. 112- Relazioni nazionali - Relazioni regionali -Rappresentanze sindacali unitarie -
Assemblea - Delegato provinciale - Deleghe sindacali.

TITOLO XXVII - ENTE BILATERALE E FORMAZIONE CONTINUA

Art. 113- Ente bilaterale nazionale EBINPMI - Finanziamento dell'Ente bilaterale

TITOLO XXVIII - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 114- Composizione delle controversie

Art. 115- Commissione di certificazione

Art. 116- Collegio arbitrale

Art. 117- Clausola compromissoria

Art. 118- Commissione paritetica nazionale

Art. 119- Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Art. 120- UNI.CO.AS.CO.



TITOLO XXIX - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Art. 121- Contrattazione integrativa - Procedure per l'attuazione della contrattazione integrativa

TITOLO XXX - TUTELA DELLA DIGNITA' E PARITA' DEI LAVORATORI

Art. 122- Tutela delle lavoratrici madri

Art. 123- Pari opportunità

Art. 124- Molestie sui luoghi di lavoro

Art. 125- Aspettativa per tossico-dipendenza

Art. 126- Aspettativa per alcoolismo

Art. 127- Tutela dei genitori di portatori di handicap

Art. 128- Mobbing



TITOLO XXXI - TELELAVORO- LAVORO AGILE - SMART WORKING

Art. 129- Campo di applicazione - Comunicazione dell'accordo

TITOLO XXXII - ARCHIVIO CONTRATTI - DURATA DEL CONTRATTO - NORME FINALI

Art. 130- Archivio contratti

Art. 131- Decorrenza e durata del contratto

Art. 132- Fondo interprofessionale per la formazione continua

Art. 133- Assistenza Sanitaria Integrativa

Art. 134- Previdenza Complementare



ALLEGATI: Allegato 1; Allegato 2.

Nota congiunta - ALLEGATI

Nella sfera di applicazione del presente contratto rientrano gli accordi sindacali sottoscritti dalle parti in materia di:

1. Accordo interconfederale in materia di Rappresentanza del 17/10/2019;
2. Accordo interconfederale in materia di Rappresentanza del 23/10/2019;
3. Accordo interconfederale sulle relazioni sindacali;
4. Accordo interconfederale in materia di apprendistato Artt. 43 e 45 Decreto legislativo 81/2015;
5. Accordo interconfederale per l'attuazione del disposto del Decreto legislativo n. 81 del 9/4/2008 e sue successive modificazioni ed integrazioni;
6. Accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni industriali;
7. Protocollo d'intesa per la costituzione delle RSU dei dipendenti;
8. Accordo interconfederale per la disciplina del contratto di fornitura di lavoro temporaneo ex art. 11 comma 4 della Legge 24/6/1997 n. 196;
9. Accordo interconfederale per la disciplina dei minimi contrattuali conglobati nelle tabelle economiche dei CCNL già sottoscritti da Unimpresa e Confail;
10. Accordo interconfederale per la disciplina dei contributi per il finanziamento degli Enti Bilaterali Nazionale costituiti da Unimpresa e Confail;
11. Accordo interconfederale per l'individuazione degli istituti contrattuali per l'erogazione dei premi di produttività nei CCNL sottoscritti da Unimpresa e Confail;
12. Accordo interconfederale per la disciplina del lavoro autonomo non imprenditoriale "Lavoro agile" ai sensi del capo II art. 18 della legge n. 81 del 22 maggio 2017;
13. Accordo interconfederale sul comportamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro del 23/03/2020;
14. Accordo interconfederale per contributi UNI.CO.AS.CO. del 10/06/2020.

UNIMPRESA


UNIMPRESA
commercio


CONF.A.I.L.
CONF. A. I.L.
NAZIONALE


Premessa

Il presente CCNL, di durata triennale, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori dei settori ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, inoltre, si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

Le Organizzazioni firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale

dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.



Il presente CCNL, inoltre, si muove nelle logiche dettate dall'Unione Europea e finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi in un contesto di riconosciute libertà associative.

Le Parti intendono rafforzare la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro.

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

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

- di livello nazionale;
- di livello aziendale.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.



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

Campo di applicazione

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, per i dipendenti dei Centri di servizi, delle società tra professionisti costituite ai sensi dell'art. 10, L. n. 183/2011, degli studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi, delle agenzie di servizi per il disbrigo di pratiche amministrative per le imprese esercenti servizi di informatica, elaborazione ed acquisizione dati per conto terzi.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, non è ammessa alcuna parziale applicazione dello stesso. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.



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

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

Il presente CCNL decorre dal 15.07.2020 e scade il 14.07.2023

TITOLO I - CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 1 Validità e sfera di applicazione del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutti i Centri di servizi così come indicati nel titolo qui di seguito elencati ed il relativo personale dipendente:

- a) Centri servizi di informatica e telecomunicazioni;
- b) Centri servizi risorse umane e recruiting;
- c) Centri servizi di arti grafiche e design;
- d) Centri servizi di elaborazione dati contabili;
- e) Centri servizi di elaborazione cedolini paghe;
- f) Centri servizi di elaborazione data entry;
- g) Centri servizi di elaborazione dati per amministrazioni pubbliche;
- h) Centri servizi di elaborazione per il commercio e/o artigianato;
- i) Centri servizi di elaborazione dati per la comunicazione aziendale (Telemarketing);
- j) Centri servizi di elaborazione dati per attività di mailing e publishing;
- k) Centri servizi di elaborazione dati operanti come Internet Provider;
- l) Centri servizi di elaborazione dati operanti per la fornitura di servizi commerciali o non forniti per conto terzi in modalità online (customer care);
- m) Centri servizi di elaborazione dati operanti con fornitori di servizi a valore aggiunto per gli utenti in rete (Call - Center);
- n) altri centri servizi che operino in aree riconducibili alle precedenti declaratorie;
- o) ai lavoratori dipendenti delle società tra professionisti, come individuate dall'art. 10, L. n. 183/2011, che svolgono:
 - 1. attività riconducibili a quelle specifiche dei Centri servizi;
 - 2. attività di tipo economico-amministrativo e tecnico, diverse dalle attività dei centri servizi;
 - 3. agli studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi;
 - 4. alle agenzie di servizi per il disbrigo di pratiche amministrative;
 - 5. alle imprese esercenti servizi di informatica, elaborazione ed acquisizione dati per conto terzi.



Le Parti precisano che il contratto è applicabile a tutti i lavoratori, sia con contratto di lavoro subordinato che a progetto, con o senza partita IVA.



TITOLO II - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2 Classificazione del personale

Il personale addetto ai Centri servizi e quello dipendente delle società tra professionisti, come individuate dall'art. 10, L. n. 183/2011, che svolgono attività riconducibili a quelle specifiche dei Centri servizi è classificato su *nove* livelli aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore.

Quadro di Direzione

Appartengono a questo livello i lavoratori che operano in assoluta autonomia, anche coordinando altri lavoratori, e che riferiscono, a livello di consuntivo, alla proprietà.

Quadro

A questo livello appartengono i lavoratori che conducono operativamente e tecnicamente il Centri servizi, assumendosi dirette responsabilità nella gestione delle procedure e nella direzione del restante personale del Centri servizi.

Primo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore o di titolo di studio equipollente legalmente riconosciuto, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività del Centri servizi con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa.

In dettaglio:

1. Capo di ufficio tecnico;
2. Capocentro EDP;
3. Analista sistemista;
4. Capo ufficio amministrativo;
5. Responsabile commerciale;
6. Responsabile public relations;
7. Responsabile ricerche statistiche;
8. Direttore di logistica;
9. System Manager;
10. Lan Manager;
11. Security Manager;
12. Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
13. Product manager;
14. Esperto di sviluppo organizzativo;
15. Call Center Manager.



Secondo Livello

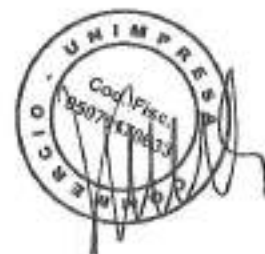
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del Titolare del Centro Servizi nonché con eventuali responsabilità di settori che implicino coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti ed analoghe responsabilità per quanto riguarda il rispetto di scadenze legislative o amministrative.

In dettaglio:

1. Programmatore analista;
2. Contabile con responsabilità di controllo delle procedure amministrative;
3. Addetto alla segreteria di direzione;
4. Addetto specializzato di EDP;



5. Capo Servizio qualità;
6. Web Master;
7. System Analyst;
8. Addetto al servizio Paghe con conoscenze generali e complessive tecnico-legali sul diritto del lavoro;
9. Corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
10. Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi;
11. Contabile con mansioni di concetto;
12. Segretario di direzione con mansioni di concetto;
13. Determinatore di costi;
14. Programmatore analista;
15. Assistente del produc manager;
16. EDP auditor;
17. Specialista di controllo di qualità;
18. Analista di procedure organizzative;
19. Supervisor.



Terzo Livello Super

A questo livello appartengono i lavoratori che alle competenze e professionalità di cui al livello terzo aggiungono una capacità di svolgimento autonomo delle proprie mansioni o di semplice coordinamento di gruppi elementari di lavoro.

In dettaglio:

1. Programmatore Senior per applicativi SW;
2. Contabile con competenze, comunque acquisite, in campo amministrativo e tributario;
3. Impiegato amministrativo con conoscenza, comunque acquisita, dell'intero processo lavorativo;
4. Responsabile del servizio paghe con competenze di diritto del lavoro;
5. Steno-dattilografo in lingue estere;
6. Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
7. Scheduler flussista;
8. Contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere a titolo di esemplificazione non esaustiva i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili;
9. Programmatore minutatore di programmi;
10. Team Leader.

Terzo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite.

In dettaglio:

1. Operatore/programmatore EDP;
2. Impiegato amministrativo;
3. Responsabile del servizio paghe;
4. Cassiere, nei Centri Servizi con sistema di incasso centralizzato;
5. Traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);



6. Controllore di settore tecnico di centro servizi, compreso il settore delle telecomunicazioni;
7. Operatore meccanografico;
8. Stenodattilografo;
9. Addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
10. Operatore *Call Center* senior.

Quarto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

1. Contabile d'ordine;
2. Digitatore EDP;
3. Addetto al controllo macchine EDP;
4. Addetto alle paghe;
5. Online assistant (Help Desk);
6. Operatore HTML, Java con altri linguaggi di programmazione;
7. Operatore esperto di controllo per IP, con responsabilità sulla gestione del flusso dei dati;
8. Fatturista;
9. Protocollista;
10. Operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
11. Operatore *Call Center*.



Quinto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico pratiche comunque acquisite.

1. Addetto al ricevimento ed alla prima lavorazione dei dati connessi con il servizio paghe;
2. Dattilografo;
3. Sedarista;
4. Archivist;
5. Codificatore;
6. Addetto di segreteria;
7. Operatore di *Call Center*, in audio e/o video;
8. Operatore di controllo per IP;
9. Operatore *Call Center junior*.



Sesto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni ausiliarie con conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

A questo livello appartengono i lavori neoassunti con iter di carriera prefissati per i livelli Quarto e Quinto secondo le modalità di cui al successivo articolo:

1. Centralinista;
2. Portiere;
3. Custode;
4. Fattorino;
5. Addetto allo smistamento delle pratiche
6. Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici



I lavoratori dipendenti da società tra professionisti costituite ai sensi dell'art. 10, L. n. 183/2011 che svolgono attività di tipo economico-amministrativo e tecnico, diverse dalle attività dei centri servizi, da studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi e da agenzie di servizi per il disbrigo di pratiche amministrative sono classificati nelle seguenti aree e livelli:

A) Area economico-amministrativa Quadro di Direzione

Appartengono a questo livello i lavoratori che operano in assoluta autonomia, anche coordinando altri lavoratori, e che riferiscono, a livello di consuntivo, alla società.

In dettaglio:

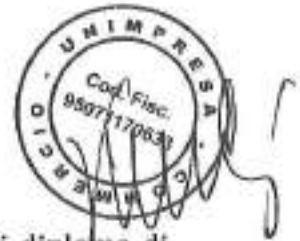
1. Direttore del personale
2. Direttore amministrativo
3. Direttore area marketing
4. Responsabile della sede centrale

Quadro

A questo livello appartengono i lavoratori che conducono operativamente e tecnicamente la struttura, assumendosi dirette responsabilità nella gestione delle procedure e nella direzione del restante personale.

In dettaglio:

1. Vice direttore
2. Responsabile di sede decentrata
3. Esperto di sviluppo organizzativo



Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano funzioni direttive caratterizzate da alto contenuto professionale, con poteri di discrezionalità decisionale, nel proprio ambito di competenza, e con responsabilità di direzione esecutiva su settori o progetti predeterminati.

In dettaglio:

1. Capo servizio amministrativo e contabile;
2. Responsabile commerciale;
3. Responsabile public relations.
4. Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti.



Secondo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali ricevute o con responsabilità di settori che implicino coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti.

In dettaglio:

1. Capo ufficio;
2. Addetto alla segreteria di direzione;
3. Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi;
4. Analista di costi aziendali;
5. Determinatore di costi;
6. Supervisor



Terzo livello super

A questo livello appartengono i lavoratori che alle competenze e professionalità di cui al livello terzo aggiungono una capacità di svolgimento autonomo delle proprie mansioni o di semplice coordinamento di gruppi elementari di lavoro.

In dettaglio:

1. Impiegato amministrativo con conoscenza, comunque acquisita, dell'intero processo lavorativo;
2. Impiegato addetto all'amministrazione del personale;
3. Steno-dattilografo in lingue estere;
4. Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
5. Team Leader.

Terzo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.

In dettaglio:

1. Segretario di concetto;
2. Contabile;
3. Impiegato amministrativo;
4. Traduttore;
5. Addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
6. Collaboratore indagini e ricerche documenti presso pubblici Uffici.



Quarto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

1. Impiegato amministrativo;
2. On line assistant;
3. Addetto alla fatturazione
4. Protocollista
5. Operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
6. Addetto alla compilazione di libri, scritture, registri obbligatori;



Quinto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

1. Impiegato amministrativo;
2. Dattilografo;
3. Centralinista;
4. Archivist;
5. Codificatore;
6. Addetto di segreteria;
7. Autista;
8. Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati.



Sesto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni ausiliarie con conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

1. Portiere.
2. Custode
3. Fattorino
4. Addetto smistamento pratiche
5. Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici

B) AREA TECNICA

Quadro di Direzione

Appartengono a questo livello i lavoratori che operano in assoluta autonomia, anche coordinando altri lavoratori, e che riferiscono, a livello di consuntivo, alla società.

In dettaglio:

1. Responsabile della sede centrale
2. Responsabile di cantiere
3. Responsabile di ufficio tecnico
4. Coordinatore capo commessa

Quadro

A questo livello appartengono i lavoratori che conducono operativamente e tecnicamente la struttura, assumendosi dirette responsabilità nella gestione delle procedure e nella direzione del restante personale.

In dettaglio:

1. Responsabile di sede decentrata
2. Esperto di sviluppo organizzativo
3. Coordinatore secondo le direttive del Quadro di direzione



Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano funzioni direttive caratterizzate da alto contenuto professionale, con poteri di discrezionalità decisionale, nel proprio ambito di competenza, e con responsabilità di direzione esecutiva su settori o progetti predeterminati.

In dettaglio:

1. Capo di ufficio tecnico;
2. Capocentro EDP;
3. Analista sistemista;
4. Responsabile ricerche statistiche;
5. Direttore di logistica;
6. System Manager.
7. Lan Manager.
8. Security Manager.
9. Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
10. Product manager.
11. Esperto di sviluppo organizzativo;
12. Call Center Manager.



Secondo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali ricevute o con responsabilità di settori che implichino coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti.

In dettaglio:

1. Addetto specializzato di EDP;
2. Capo Servizio qualità;
3. Progettista
4. Capo verificatore impianti
5. Web Master;
6. System Analyst;
7. Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi;
8. Programmatore analista;
9. Assistente del product manager;
10. EDP auditor;
11. Specialista di controllo di qualità;
12. Collaudatore
13. Certificatore
14. Analista di procedure organizzative;
15. Supervisor.



Terzo livello super

A questo livello appartengono i lavoratori che alle competenze e professionalità di cui al livello terzo aggiungono una capacità di svolgimento autonomo delle proprie mansioni o di semplice coordinamento di gruppi elementari di lavoro.

In dettaglio:

1. Programmatore Senior per applicativi SW;
2. Addetto all'elaborazione di compiti tecnico-estimativi, capitolati, contratti d'appalto
3. Programmatore minutatore di programmi;
4. Tecnico di laboratorio
5. Assistente di cantiere

Terzo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.

In dettaglio:

1. Operatore/programmatore EDP;
2. Controllore di settore tecnico;
3. Disegnatore
4. Programmatore
5. Assistente di cantiere



Quarto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono specifiche

conoscenze e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

1. Addetto al controllo macchine EDP;
2. Operatore HTML, Java con altri linguaggi di programmazione;
3. Operatore esperto di controllo per IP, con responsabilità sulla gestione del flusso dei dati;
4. Disegnatore

Quinto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

1. Archivista;
2. Codificatore;
3. Addetto di segreteria;
4. Autista;
5. Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati.

Sesto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni ausiliarie con conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

1. Portiere;
2. Custode
3. Fattorino
4. Addetto smistamento pratiche
5. Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici

Art. 3 Deroghe alla classificazione

I lavoratori già in servizio con le seguenti mansioni:

1. Online assistant (Help Desk);
2. Operatore HTML, Java con altri linguaggi di programmazione;

manterranno il livello terzo indipendentemente dalla nuova classificazione.

I lavoratori già in servizio con le seguenti mansioni:

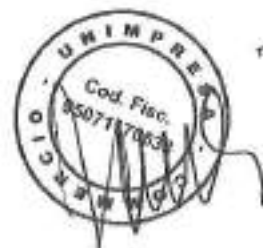
1. Dattilografo;
2. Schedarista;
3. Archivista;
4. Codificatore;
5. Addetto di segreteria.

manterranno il livello quarto indipendentemente dalla nuova classificazione.

Art. 4 Automatismi di carriera

Al fine di garantire per i lavoratori assunti a tempo indeterminato con modalità ordinaria, di acquisire le necessarie competenze professionali e le conoscenze specifiche sulle procedure operative seguite in azienda, è consentita per i neoassunti con più di trenta anni di età, la possibilità di inquadramento nel sesto livello, secondo la tabella temporale riportata nel comma successivo.

I lavoratori assunti al sesto livello con automatismo di carriera (iter) avranno la seguente



progressione:

L Livello d'approdo	6 6° livello	5 5° livello
Q Quarto livello	1 1-6 mesi	7 7-18 mesi
Q Quinto livello	1 1-12 mesi	-----

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello di transito in cui saranno progressivamente inquadrati. Superato il periodo di prova, le progressioni di carriera non saranno soggette ad alcuna valutazione e non potranno essere posticipate per nessuna causa.

Art. 5 Mansioni di attesa

I lavoratori inquadrati nelle seguenti mansioni:

1. Custode;
2. Portiere;
3. Centralinista;

al fine della determinazione dell'orario settimanale, sono considerati lavoratori con mansioni di attesa o con mansioni prevalentemente di attesa.

TITOLO III - QUADRI

Art. 6 Declaratoria

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi del Centro servizi nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti.

La categoria Quadri è articolata in due livelli:

1. Quadri di Direzione
2. Quadri

NOTA:

1. sono considerati quadri i lavoratori in possesso di tutte le competenze tecnico-professionali in grado di gestire nel suo complesso l'attività dei centri servizi, con la sola esclusione della direzione strategico e/o industriale di competenza della proprietà e/o dei Dirigenti;
2. il raggiungimento delle capacità di cui al punto 1) richiede pertanto, oltre alla propria competenza professionale specifica, una generica conoscenza di tutte le aree produttivo/organizzative in cui si articola il centro servizi, con la conseguente capacità di indirizzo e valutazione del lavoro svolto dagli altri dipendenti e con la capacità, in sede straordinaria e di durata minima, di supplire a qualsiasi assenza del personale di regola assegnato alle diverse mansioni produttivo/organizzative;
3. in aggiunta ai precedenti punti, il quadro impiegato presso il centro servizi con più sedi operative, deve, se specificatamente delegato e formato al compito, deve essere in grado di gestire la totalità delle operazioni connesse con la corretta gestione dell'unità produttiva a lui assegnata.

Art. 7 Orario part-time speciale per Quadri

Per i Quadri, in deroga al successivo Art. 34, è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato Part-Time con il limite minimo di 16 ore mensili. L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 4 ore.



Art. 8 Formazione e aggiornamento

Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma dei servizi offerti, i Centri Servizi favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di diretta competenza dei Quadri.

Art. 9 Assegnazione della qualifica

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario.

Art. 10 Polizza assicurativa

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 11 Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a:

- a) Quadri di Direzione Euro 241,00 (duecentoquarantuno/00 euro) lorde per 14 mensilità;
- b) Quadri Euro 214,00 (duecentoquattordici/00 euro) lorde per 14 mensilità.

L'indennità di funzione per i quadri è stabilita in:

- c) Quadri di Direzione Euro 245,00 (duecentoquarantacinque/00 euro) lorde per 14 mensilità;
- d) Quadri Euro 219,00 (duecentodiciannove/00 euro) lorde per 14 mensilità.

TITOLO IV - ASSUNZIONE ORDINARIA

Art. 12 Assunzione

L'assunzione sarà effettuata con atto scritto dei due contraenti, in esso dovranno essere specificate:

- a) la data di assunzione;
- b) il luogo di lavoro o indicazione che il lavoro verrà svolto in luoghi diversi;
- c) la durata del periodo di prova;
- d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- e) il trattamento economico iniziale.

In caso di assunzione a tempo determinato i contraenti dovranno specificare, espressamente, la durata del rapporto stesso e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano l'apposizione del termine. Per i lavoratori assunti con qualifica di apprendista si rimanda al successivo Titolo V del presente CCNL.

Art. 13 Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi di formazione professionale o di addestramento frequentati;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;



- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- f) liberatoria per il trattamento dei dati personali, ai sensi della vigente normativa;
- g) ogni altro documento ritenuto idoneo all'assunzione in conformità delle vigenti disposizioni di legge.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 14 Periodo di Prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri (tutti) e Primo Livello	180 giorni
Secondo e Terzo Livello Super	120 giorni
Terzo e Quarto Livello	90 giorni
Quinto Livello	45 giorni
Sesto Livello	30 giorni



Il periodo di prova si computerà per i Quadri e Primo livello in giorni di calendario. Per i restanti livelli i giorni indicati devono intendersi di lavoro effettivo.

TITOLO V - CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 15 Definizione

Il contratto di apprendistato, ai sensi del D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167, è un contratto finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani ed è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

La regolamentazione dell'apprendistato è demandata al protocollo per l'apprendistato firmato dalle parti in data 22 ottobre 2018.



TITOLO VII - MERCATO DEL LAVORO

Art. 16 Lavoro a tempo determinato

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato la cui durata non superiore a trentasei mesi.

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.

Ai sensi dell'art. 19, c. 2, 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 trentasei mesi. 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. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.





Fermo quanto disposto al comma precedente, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

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 trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 21, c. 2, D.lgs. n. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine. Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza. Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

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

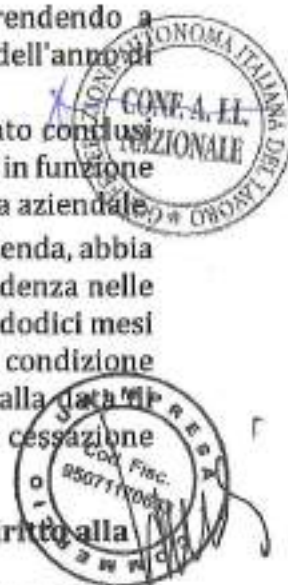
Art. 17 Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto

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

In caso di necessità organizzative è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del T.U. n. 151/2001, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui all'ultimo comma dell'Art. 16 (Lavoro a tempo determinato) del presente C.C.N.L. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui sopra, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i





successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Art. 18 Contratti a termine per studenti di scuole secondarie di secondo grado e studenti universitari

Al fine di integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema scolastico e universitario con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo delle vacanze estive, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente C.C.N.L., in alternativa ai tirocini formativi e di orientamento, potranno stipulare contratti a termine, di durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro con studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole secondarie di secondo grado. Gli studenti saranno impiegati prioritariamente in settori di inserimento corrispondenti al corso da loro frequentato, e, in ogni caso, in settori dove possano acquisire esperienze riferite ad un intero processo di attività o a più attività interconnesse riferite ad uno o più settori.

Lo studente da assumere dovrà presentare, a richiesta del datore di lavoro, idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata. I datori di lavoro si impegnano a far conseguire agli studenti un'adeguata conoscenza delle mansioni alle quali saranno adibiti come momento formativo sul lavoro e pratico/integrativo delle conoscenze acquisite durante il corso di studio evitando in ogni caso lavori privi di qualsiasi contenuto formativo e/o comunque ripetitivi. Le parti demandano alla contrattazione aziendale la definizione delle modalità attuative per l'applicazione di quanto previsto dal presente articolo.

Fermo restando il rispetto delle norme dettate dalla L. n. 296/2007, per "studenti di scuole secondarie di secondo grado" si intende, ai fini del presente articolo, studenti che abbiano compiuto il sedicesimo anno di età.

Art. 19 Somministrazione di lavoro - Definizione

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.

Art. 20 Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Le parti convengono che l'utilizzo di lavoratori somministrati a tempo determinato non potrà superare in ciascuna unità produttiva il 10% dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre lavoratori somministrati. La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Sono esclusi dal computo, invece, i contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Per fase di avvio si intende il tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque fino ad un massimo di 12 mesi. È in ogni caso esente da limiti quantitativi, ai sensi dell'art. 31, D.Lgs. n. 81/2015, la somministrazione a tempo determinato di:

1. lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991;
2. soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o comunque percettori di ammortizzatori sociali;
3. lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei n.ri 4 e 99, art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014, come individuati con decreto ministeriale (art. 31, comma 2, D.lgs. n. 81/2015).



Art. 21 Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

Art. 22 Obblighi di informazione

L'impresa utilizzatrice deve comunicare ogni dodici mesi, anche per il tramite dell'associazione datoriale, alle RSU/RSA e, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la loro durata, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Devono essere comunicati i rapporti conclusi nel periodo di dodici mesi intercorrente tra il 1° gennaio e il 31 dicembre dell'anno precedente; la comunicazione va effettuata entro il successivo 31 gennaio. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo di ciascun anno all'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI.

L'utilizzatore deve informare i lavoratori somministrati circa i posti vacanti anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali aziendali.

Art. 23 Diritti dei lavoratori somministrati

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui ai precedenti artt. 20 e 21 presso l'impresa utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Con riferimento alle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa la contrattazione di secondo livello dovrà prevedere la quantificazione e le modalità di corresponsione per le categorie di lavoratori somministrati presenti in azienda. In mancanza di previsione ai lavoratori somministrati verrà riconosciuto, in frazione annua, lo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato occupati in azienda.

I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.

Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3, L. n. 68/1999.

Art. 24 Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi:

- a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario come evidenziati nel successivo art. 41;
- b) per prestazioni comunque rese da soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con



meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età.

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine secondo le disposizioni di cui al D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368. L'azienda, con più di 15 dipendenti, è tenuta a informare con cadenza annuale la R.S.U./RSA e in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

Art. 25 Diritti e doveri del lavoratore intermittente

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di un'indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, nella misura del 25% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell'art. 82 del CCNL. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo. In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste dall'art. 62 del presente CCNL, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, è ricompreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Art. 26 Contratto di reimpiego

È consentito il ricorso ad uno speciale regime di assunzione a tempo indeterminato per l'inserimento in azienda di lavoratori con più di 50 anni di età e di soggetti inoccupati o disoccupati di lunga durata ai sensi dell'art. 1, lett. d) ed e) del D.lgs. n. 297/2002, esclusi i soggetti che rientrano nel campo d'applicazione dell'apprendistato. I lavoratori assunti con contratto di reimpiego percepiranno un salario d'ingresso pari alla retribuzione fino a due livelli immediatamente inferiori per i primi 18 mesi dalla data di assunzione e di un livello per i successivi 12 mesi rispetto a quello di inquadramento.

I lavoratori assunti per svolgere mansioni ricomprese nel V livello della classificazione del personale di cui all'art. 2 del C.C.N.L., percepiranno la retribuzione del IV livello per un periodo di trenta mesi. Non è possibile applicare tale modalità retributiva ai lavoratori assunti per svolgere mansioni ricomprese nel VI livello della classificazione del personale di cui all'art. 2 del C.C.N.L.

Art. 27 Gestione delle controversie

In caso di controversie tra azienda e lavoratore sui contenuti o sull'applicazione sulle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le Parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano conforme allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare quale metodologia, vincolante per le associazioni firmatarie ed i loro assistiti, quanto segue:

- a) per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso

all'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI, all'O.P.N. e alla Commissione di conciliazione istituita, come da norma, da tre arbitri uno dell'associazione dei datori di lavoro, uno delle associazioni dei lavoratori ed uno - con funzioni di Presidente - nominato dalla locale I'IL;

- b) per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'O.P.N., all'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.P.M.I., ai fini di consentirne un'attività di statisticazione e valutazione giurisprudenziale.

TITOLO VII - ORARIO DI LAVORO

Art. 28 Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali.

Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa, non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero. Al secondo livello di contrattazione aziendale e provinciale/regionale potranno essere raggiunte intese sulle materie riguardanti turni o nastri orari.

Art. 29 Disposizioni per i lavoratori in reperibilità

I Centri servizi per la copertura di emergenze tecniche occorrenti fuori dall'orario di apertura degli uffici, possono richiedere ad alcuni dipendenti di restare in reperibilità.

La richiesta dell'azienda deve essere presentata in forma scritta al dipendente, che se accetta, provvede a firmare un'apposita comunicazione di servizio.

La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio.

La reperibilità del dipendente deve essere retribuita in una delle due seguenti opzioni:

- a) con un assegno ad personam di importo pari al 10% della retribuzione di fatto di cui all'art. 83, per i dipendenti che continuativamente si rendano reperibili per le esigenze di emergenza;
- b) con un importo del 15% della retribuzione oraria per i lavoratori che si rendano disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue.

Ove si richieda l'effettivo intervento del dipendente in reperibilità trovano applicazione le norme del presente contratto sul lavoro straordinario, straordinario notturno, straordinario festivo o straordinario festivo notturno.

Art. 30 Flessibilità dell'orario

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, dei pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della



flessibilità, le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno s'intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

In ogni caso, le ore di riduzione devono essere godute o liquidate con quote orarie della retribuzione di cui all'art. 83 del C.C.N.L. entro 12 mesi dal termine del programma annuale di flessibilità. Decorso tale termine, al lavoratore spetta, oltre la retribuzione per le ore non godute, la maggiorazione prevista dall'art. 42 del C.C.N.L. per il lavoro straordinario. Le ore maturate ai sensi del presente articolo non possono essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione di orario, permessi ed eventuali altre riduzioni previste a diverso titolo dal C.C.N.L. o da accordi aziendali.

Art. 31 Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli. In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore - in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede. Le spese di trasporto saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art. 60.

Art. 32 Fissazione dell'orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda. Ai sensi dell'art. 12, R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Art. 33 Lavoratori discontinui

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa custodia addetto prevalentemente alle mansioni di:

1. usciери
2. inservienti
3. fattorini, abilitati alla guida di motocicli e/o autoveicoli è fissata nella misura di 40 ore settimanali.

TITOLO VIII - PART-TIME

Art. 34 - Rapporto a tempo parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto ai fini della prova. Nel contratto dovrà essere indicato:

1. il periodo di prova per i nuovi assunti;
2. la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario di svolgimento della stessa con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al punto 2) può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata, salve diverse intese tra le parti. La prestazione lavorativa a tempo ridotto potrà essere svolta per tutti i giorni di normale attività (part-time orizzontale) o solo per alcuni -



definiti - giorni (part-time verticale) o secondo una combinazione delle due modalità indicate nel rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e al rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

Art. 35 - Trasformazione del rapporto

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico- degenerative ingradescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, debitamente certificate, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno. In caso di malattie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingradescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3, L. n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. In caso di richiesta del lavoratore, con figlio di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a 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 rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

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, mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Art. 36 - Riproporzionamento

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal presente C.C.N.L., per il solo fatto di lavorare a tempo parziale. In ogni caso, al lavoratore con contratto part-time saranno garantite le previsioni di cui al presente C.C.N.L., con i seguenti meccanismi:

- a) riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale determinato sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto;
- b) la retribuzione, sia normale che di fatto, dei lavoratori assunti a tempo parziale, fatto salvo il caso di lavoro supplementare, è in misura fissa mensile; la quota giornaliera di



- essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 84, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 67, altresì la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art. 86;
- c) in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 49 con una domenica o con diverso giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 83;
- d) fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 52 con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dall'art. 85;
- e) conformemente a quanto previsto all'art. 58 i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie. Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera;
- f) per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt. 54 e 56 è determinato utilizzando i criteri previsti dal presente articolo.

Art. 37- Lavoro supplementare

Nel rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale sono autorizzate, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato e fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno, nella misura di 80 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- compilazione degli inventari e dei bilanci o di analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 secondo le modalità previste dall'art. 86, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 25%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 83.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 83, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c. Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

Saranno valide altresì intese a livello aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative, simili a quelle di cui sopra, prevedano quantità superiori a quelle indicate al secondo comma del presente articolo. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie nei limiti previsti dall'art. 41 del C.C.N.L.



Art. 38 - Clausole flessibili ed elastiche



Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire per iscritto clausole flessibili ed elastiche.

Ai fini della presente disciplina si intende per:

- a) "clausola flessibile", quella che consente di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- b) "clausola elastica", quella che consente, nel rapporto di lavoro di tipo verticale o misto, di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa.

Il patto può essere sottoscritto anche contestualmente alla stipula del contratto di lavoro.

Nel patto scritto devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole flessibili o elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Dovrà altresì essere indicata la possibilità per il lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole elastiche o flessibili qualora ricorrano le condizioni di seguito indicate:

1. L'esercizio, da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) o di variarne in aumento la durata (clausola elastica), è subordinato ad un preavviso al lavoratore di almeno due giorni lavorativi. Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola flessibile, comportano a favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 83, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
2. Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola elastica, comportano a favore del lavoratore il diritto alla maggiorazione prevista per il lavoro supplementare dall'art. 37 (Lavoro supplementare) del C.C.N.L. Il lavoratore può chiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche precedentemente pattuite per una delle seguenti, documentate, ragioni:
 - a) esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi n. 53/200 e 104/1992
 - b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico
 - c) necessità di attendere ad altra attività subordinata o autonoma
 - d) esigenze di studio o formazione



Il consenso prestato dal lavoratore può essere comunque sempre revocato in presenza dei motivi espressamente indicati dalla legge (art. 6, c. 7, D.lgs. n. 81/2015).

La revoca, in forma scritta, può essere effettuata quando siano decorsi almeno 5 mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.

A seguito della revoca viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata.



computo dei lavoratori a tempo parziale

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del C.C.N.L., si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito dal presente contratto, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III Attività Sindacale, della Legge 20 Maggio 1970, n. 300, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Art. 39 - Mensilità supplementari

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della tredicesima e della quattordicesima mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dall'art. 85. Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 83 spettante all'atto della corresponsione.

Art. 40- Preavviso

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa. Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

TITOLO IX - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 41 - Norme generali

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 100 ore annue. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, e dell'art. 9 del relativo regolamento.

Art. 42 - Maggiorazioni lavoro straordinario

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 35, del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 82:

- a) 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41^a alla 48^a ora settimanale;
- b) 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48^a ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 50 le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 89 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 82. Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 82. Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta

delle Organizzazioni sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione imprenditoriale. Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nei Centri servizi che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata. La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

TITOLO X - LAVORO A TURNI

Art. 43- Definizione del campo di applicazione

La presente normativa si applica ai Centri servizi che rientrano nelle seguenti tipologie di orario di lavoro:

- a) lungo: più di 12 ore giornaliere di apertura per 6 giorni a settimana;
- b) lunghissimo: più di 12 ore giornaliere per 365 giorni;
- c) h24: per i centri servizi che non operano mai interruzioni nell'attività.

Art. 44- Orario di Lavoro

I Centri servizi ricompresi nel campo di applicazione possono ricorrere a nastri orari con turni fissi o variabili. I dipendenti assunti con l'indicazione di lavoro a turni non hanno diritto alle maggiorazioni previste per il lavoro ordinario notturno e/o festivo. Ai lavoratori assunti secondo il comma precedente il Centro servizi attribuirà un titolo di preferenza nelle richieste di cambio turno o di aumento dell'orario lavorativo per i contratti part-time.

Art. 45- Reperibilità

I Centri servizi per la copertura di emergenze tecniche occorrenti fuori dall'orario di apertura degli uffici, possono richiedere ad alcuni dipendenti di restare in reperibilità. La richiesta dell'azienda deve essere presentata in forma scritta al dipendente, che se accetta, provvede a firmare un'apposita comunicazione di servizio. La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio. La reperibilità del dipendente deve essere retribuita in una delle due seguenti opzioni:

- a) con un assegno ad personam di importo pari al 10% della retribuzione di fatto di cui all'art. 83, per i dipendenti che continuativamente si rendano reperibili per le esigenze di emergenza;
- b) con un importo del 15% della retribuzione oraria per i lavoratori che si rendano disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue. Ove si richieda l'effettivo intervento del dipendente in reperibilità trovano applicazione le norme del presente contratto sul lavoro straordinario, straordinario notturno, straordinario festivo o straordinario festivo notturno.

Art. 46- Sostituzione del lavoratore turnista

Al fine di garantire la copertura del servizio in caso di improvvisa mancanza di un turnista con un preavviso inferiore a 12 ore, l'azienda potrà richiedere al lavoratore del turno precedente e al lavoratore del turno successivo, l'effettuazione di una fascia di lavoro straordinario pari all'intero turno mancante. Fermo restando il divieto di richiedere una prestazione lavorativa superiore alle 12 ore consecutive. I lavoratori che effettueranno la copertura straordinaria del turno avranno diritto al pagamento dello straordinario ed al riconoscimento di un permesso retribuito di 8 ore da fruirsi in accordo con l'azienda entro i successivi 4 mesi.



Art. 47- Indennità

I lavoratori ricompresi nel campo di applicazione del presente titolo, a compensazione dei disagi derivanti dallo svolgimento dell'attività a turnazione, hanno diritto alle seguenti maggiorazioni:

- a) Per tutti i lavoratori che effettuano lavoro a turni un'indennità pari al 15% della retribuzione di fatto di cui all'articolo 83;
- b) Per i soli lavoratori che svolgono la propria prestazione lavorativa a turno fisso notturno e/o festivo (per festivo si intendono le domeniche e le festività di cui all'articolo 49), un'indennità pari al 25% della retribuzione di fatto di cui all'articolo 83.

Le aziende per l'applicazione di quanto previsto nel presente titolo, in particolar modo per la definizione dell'articolazione dei turni, dovranno sottoscrivere un accordo con la RSU/RSA, o in mancanza con le organizzazioni provinciali firmatarie del presente CCNL. Copia degli accordi va inviata all'ente bilaterale il quale effettuerà un controllo di conformità di legge e contrattuale.

TITOLO XI - RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 48- Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale di norma coincidente nella giornata della domenica o in altra giornata se comunicato dall'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Art. 49- Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sottoindicate:

- 1) il 1° giorno dell'anno;
- 2) l'Epifania;
- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 4) il 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- 5) il 1° maggio - Festa dei Lavoratori;
- 6) il 2 giugno;
- 7) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro, per Roma il 29 giugno;
- 8) il 15 agosto - festa dell'Assunzione;
- 9) il 1° novembre - Ognissanti;
- 10) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 11) il 25 dicembre - Natale.
- 12) il 26 dicembre - S. Stefano.



In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempre che non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza continuità. Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso. In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 83. Per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, secondo comma,

legge 5 marzo 1977, n. 54 (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.



Art. 50- Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 48 dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal precedente art. 42 e dall'art. 86 del presente contratto.

Art. 51- Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 82 fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 52- Permessi retribuiti

Ai lavoratori spettano gruppi di quattro o di otto ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle quattro festività abolite da combinato disposto della legge 54/1977 e del D.P.R. 792/85. Sono riconosciute altresì a titolo di riduzione annua dell'orario di lavoro 56 (cinquantasei) ore annue di permessi retribuiti ai lavoratori dipendenti da aziende che occupano fino a 15 dipendenti e 72 (settantadue) ore ai lavoratori dipendenti da aziende che occupano oltre 15 dipendenti. I suddetti permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. I permessi non goduti entro la data del 31 dicembre di ogni anno saranno pagati con le spettanze del mese successivo, salvo accordo aziendale che ne determini la fruibilità anche oltre la fine dell'anno.

TITOLO XII - CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVA

Art. 53- Congedo per le donne vittime di violenza

La lavoratrice inserita nei percorsi relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis, L. n. 119/2013, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. Analogamente, le titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nelle ipotesi sopra previste, hanno diritto alla sospensione del rapporto per un massimo di tre mesi. La lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente della volontà di usufruire del congedo con almeno sette giorni di anticipo e deve produrre la documentazione giustificativa dell'assenza. Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice è corrisposta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, composta degli elementi di cui all'art. 83 (Retribuzione di fatto) del C.C.N.L. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro con le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto. Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni.

In caso di fruizione ad ore, il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione con un preavviso minimo di quindici giorni, indicando:

- a) il numero di mesi di congedo spettante;
- b) l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruiti;
- c) la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il



datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

In ogni caso, non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere. La fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge. La lavoratrice di cui al comma 1 del presente articolo, ha diritto alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno.

Art. 54- Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali. Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, i Centri servizi concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione. I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 55- Congedo matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 83.

Art. 56- Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i Centri servizi 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. 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 nell'unità produttiva a tale data. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due (2) per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma. Nei Centri servizi che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno. 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. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre. 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 Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, 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 l'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

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. È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

Art. 57- Chiamata alle armi - Computo nell'anzianità di servizio

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982 e fino al 31 marzo 1987, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n.297. Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dal 1° aprile 1987, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 82 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva. Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa. Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavori stagionali o saltuari.

TITOLO XIII - FERIE

Art. 58- Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 83.





Art. 59- Determinazione periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate i centri di elaborazione di dati contabili che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno. Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione. Le ferie potranno essere frazionate in più di due periodi. I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

TITOLO XIV - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 60- Missioni

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.

In tal caso al personale compete:

1. il rimborso delle spese documentate di viaggio;
2. il rimborso delle spese documentate per il vitto e l'alloggio;
3. il rimborso delle spese sostenute e documentate in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
4. Una diaria di euro 20 (venti) giornaliera per missioni eccedenti le otto ore e fino alle ventiquattro ore e di euro 35 (trentacinque) giornaliera per missioni eccedenti le ventiquattro ore.

Per missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali. Per missioni e/o trasferte di durata inferiore alle otto ore compete il rimborso di cui ai punti 1), 2) e 3) del presente articolo e, se la missione supera le quattro ore, una diaria giornaliera pari a euro 10 (dieci). Per tutte le missioni effettuate da dipendente con l'utilizzo del mezzo proprio, queste saranno considerate come spese di viaggio e il montante chilometrico utilizzato sarà liquidato sulla base dei valori economici previsti dalle tabelle ACI.

Art. 61- Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia



effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.



TITOLO XV - MALATTIE E INFORTUNI

Art. 62- Malattia

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al successivo art. 63, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 107 e 108 del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 107 e 108 del presente contratto. Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 107 e 108 del presente contratto.

Art. 63- Periodo di comporta

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdendo la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dagli artt. 100 e 101 del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 69.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 64- Trattamento economico di malattia

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

- a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, poste a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore terziario, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33.



L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n.33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 83.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'art. 63, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi tre eventi di malattia ed al 50% per il quarto e quinto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal sesto evento.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- evento morboso certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- sclerosi multipla o progressiva e patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale;
- eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.



Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta; il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui al successivo art. 66 e 70.



Art. 65- Infortunio

Così come previsto dal Decreto legislativo 81/08 e successive modificazioni, il datore di lavoro è obbligato dall'art. 4, comma O, del suddetto decreto a tenere un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano una assenza dal lavoro di almeno un giorno. Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali i Centri servizi sono tenuti ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso, il presentarsi di questa fattispecie costituisce violazione del successivo art.105.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli art. 63 e 69.

Art. 66- Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 per la giornata in cui avviene l'infortunio. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (sette per cento) per i giorni dal 4° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 83. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 67- Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia e infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 68- Festività

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 83.

Art. 69- Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli artt. 63 e 65 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata R.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto a scadenza del periodo di aspettativa. Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 63; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 70- Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa. Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, legge 14 dicembre 1970, n. 1088. Il diritto alla

conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inedoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia, in caso di contestazione il merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, legge 28 febbraio 1953, n. 86. Tanto nei casi di ricovero in lungo di cura, quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 71- Sicurezza sul lavoro

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti alla sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui al D.Lgs 81/08 e successive modificazioni, si rimanda agli accordi sottoscritti dalle Parti in data 9 Aprile 2008. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D. Lgs. n. 626 del 1994 e s.m.i.. La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. La formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

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

Nell'ambito dei lavori dell'Organismo Bilaterale Nazionale, EBIN.PMI, le parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore, articolandoli in considerazione delle specificità dei diversi comparti. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'O.P.N. e, attraverso quest'ultimo, agli O.P.R. ed O.P.T. Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

Riunioni Periodiche

In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. 626/94 e s.m.i., le riunioni periodiche, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti. Restano altresì immutate le potestà delle legislazioni speciali previste per le Regioni Autonome e per le Province Autonome di Bolzano/Sudtirolo e Trento.



TITOLO XVI- GRAVIDANZA E PUERPERIO



Art. 72- Congedo di maternità e paternità

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

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. Ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.lgs. n. 151/2001, in caso di:

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

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità. I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto. Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, poste a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 legge 29 febbraio 1980, n. 33. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33. Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano le disposizioni del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 73- Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita. Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.lgs. n. 151/2001.





Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 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 di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 151/2001.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi. Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.lgs. n. 151/2001), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.



Art. 74- Congedo parentale a ore

Per venire incontro alle esigenze dei lavoratori di conciliare i tempi di vita e di lavoro è stabilito che il congedo parentale di cui all'art. 73 del C.C.N.L. potrà essere fruito anche a ore, secondo le seguenti modalità:

- a) il lavoratore che intende avvalersi del congedo in parola, deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione con un preavviso minimo di quindici giorni, indicando:
 - il numero di mesi di congedo parentale spettante ai sensi del D.lgs. n. 151/2001 che intende utilizzare;
 - l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruito;
 - la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere, salvo diversa intesa tra le parti.

- b) la fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.

Il lavoratore ha diritto di cumulare, anche nella stessa giornata, altri riposi o permessi previsti dalla legge o dal C.C.N.L., sempre nel rispetto del limite di cui all'ultimo periodo del precedente punto a).

Per il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ciascuna ora di congedo viene utilizzato il divisore orario contrattuale 168.

Tutti gli oneri di comunicazione all'Inps in merito alla fruizione del congedo parentale a ore restano in capo al lavoratore interessato.



Art. 75- Permessi per assistenza

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madre, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore nei seguenti casi:

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



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

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26 aprile 1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato a un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo antecedente il parto per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art.101.

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 83. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Le norme previste dalle leggi e dal presente contratto collettivo in tutela della maternità hanno valore per tutte le categorie di dipendenti regolati dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

TITOLO XVII SOSPENSIONE



Art. 76- Sospensione

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 all'art. 83 per tutto il periodo della sospensione. Tale norma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

TITOLO XVIII - ANZIANITA' DI SERVIZIO



Art. 77- Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate, resta valida la normativa per il riconoscimento dell'anzianità convenzionale così come previsto dalla legislazione vigente. Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni. Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.).

TITOLO XIX - PASSAGGI DI QUALIFICA



Art. 78- Mansioni del lavoratore

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.



Cambiamento di Mansioni

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015 e alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purchè rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita, facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro. Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente CCNL, avviano trattative con le RSU/RSA e/o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale.

Art. 79- Modificazioni tecnologiche

La previsione di cui al successivo art. 80, ferma restando la validità per i casi individuali, trova diversa applicazione nel caso del Centro servizi che utilizzando i futuri miglioramenti di hardware e/o software, ed a seguito di evidente, rilevante ed innovativa modificazione delle procedure lavorative, proceda ad una diversa riconfigurazione degli incarichi assegnati ai dipendenti.

Ove questa riconfigurazione delle mansioni coinvolga più della metà dei dipendenti, prima del decorrere dei tre mesi dell'avvio delle nuove procedure lavorative, il centro servizi potrà formulare uno schema retributivo sia collettivo che individuale che pur riconoscendo i miglioramenti di professionalità dei dipendenti non dovrà necessariamente portare ad un diverso inquadramento contrattuale. La proposta aziendale troverà applicazione solo se sottoscritta in accordo aziendale, ove, diversamente, non si raggiungesse l'accordo aziendale, si ricorrerà alla commissione Paritetica nazionale di cui al successivo art. 118.

La presente fattispecie è consentita solo per quelle mansioni che oggi non trovano corrispondenza nella classificazione di cui all'art. 2 del presente C.C.N.L. e solo se le mansioni di partenza dei lavoratori cesseranno di esistere tra il personale interessato dalle innovazioni.

Art. 80- Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Art. 81- Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il personale ha diritto a cinque scatti biennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

Inquadramento	15/7/2020
<i>Quadri di Direzione</i>	<i>52.00</i>
Quadri	<i>47.00</i>
1 livello	<i>44.00</i>
2 livello	<i>40.00</i>
3 livello Super	<i>36.00</i>
3 livello	<i>33.00</i>



4 livello	30.00
5 livello	27.00
6 livello	24.00



L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare. L'importo degli scatti di anzianità maturati va aggiornato sempre al valore attuale.

TITOLO XX - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 82- Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale conglobata (vedi successiva tabella A);
- eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 81;
- altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;
- eventuali indennità contrattuali.



Art. 83- Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 82 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 84- Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 85- Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 67.

Art. 86- Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 168.

Art. 87- Paga base conglobata

Ai nove livelli previsti dalla classificazione del personale dei Centri servizi di cui al presente contratto corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nella seguente

tabella A, che fa parte integrante del presente contratto.



TABELLA A - PAGA BASE CONTRATTUALE

LIVELLO (*)	PAGA BASE AL 15/07/2020	PAGA BASE AL 01/10/2020	PAGA BASE AL 01/07/2021	PAGA BASE AL 01/10/2022	PAGA BASE AL 01/07/2023
Quadri di direzione	2.786,51	2.820,78	2.855,05	2.889,32	2.923,59
Quadri	2.538,70	2.569,92	2.601,14	2.632,36	2.663,50
I	2.192,96	2.219,93	2.246,90	2.273,87	2.300,84
II	1.952,10	1.976,11	2.000,12	2.024,13	2.048,14
III S	1.860,99	1.883,88	1.906,77	1.929,66	1.952,55
III	1.743,45	1.764,89	1.786,33	1.807,77	1.829,21
IV	1.623,65	1.643,65	1.663,65	1.683,65	1.703,65
V	1.564,81	1.584,05	1.603,29	1.622,53	1.641,77
VI	1.302,47	1.318,49	1.334,51	1.350,53	1.366,55

(*): Indennità di funzione per i quadri (per quattordici mensilità):

- Quadro di Direzione: € 245,00, dal 15 luglio 2020;
- Quadro: € 219,00, dal 15 luglio 2020.



Art. 88- Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore. Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione. Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Art. 89- Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate. Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.



TITOLO XXI- MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Art. 90- Tredicesima mensilità

In coincidenza con la Vigilia di Natale di ogni anno i Centri servizi dovranno corrispondere al



personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 72 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 83.

Art. 91-Quattordicesima mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Titolo riguardanti la tredicesima mensilità. Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dall'ultimo comma del precedente art. 90.

TITOLO XXII - INDENNITA' DISAGIO E PRESTAZIONI SPECIALI



Art. 92- Campo di applicazione

Le indennità previste dal presente titolo saranno attribuite, caso per caso secondo le occorrenze, in tutti i centri servizi che occupino più di 10 dipendenti, inclusi gli apprendisti. Le indennità saranno pagate per dodici mensilità o pro-rata in caso di frazioni utili di mese.

Art. 93- Indennità mensa

I centri servizi, con più di 10 dipendenti, che non abbiano attivato il servizio mensa erogheranno ai dipendenti, il cui orario di lavoro preveda la pausa pranzo ovvero una prestazione lavorativa suddivisa in due parti, una indennità sostitutiva del servizio mensa, cd. "ticket restaurant" pari a 6,00 euro giornalieri.

Le parti richiamano la giurisprudenza e la normativa sull'assoluto carattere non retributivo dell'indennità sostitutiva della mensa.

Art. 94- Indennità valori

Ai lavoratori cui sia attribuito, senza carattere di continuità, la responsabilità di conservazione o trasporto di valori, di importo superiore a 250,00 euro, sarà attribuita un'indennità pari allo 0,1% del valore consegnato.



Art. 95- Indennità vestiario

I centri servizi che richiedano al loro personale di indossare un determinato vestiario saranno tenuti a fornirlo ai dipendenti senza alcuna partecipazione alle spese da parte dei dipendenti. I capi saranno sostituiti una volta l'anno e dovranno prevedere indumenti estivi e invernali.

TITOLO XXIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 96- Recesso ex art. 2118 c.c.

Ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 99.

Art. 97- Recesso ex art. 2119 c.c.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa). La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- a) il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- b) l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- c) l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- d) l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- e) il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- f) l'esecuzione, senza permesso di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi;
- g) il comportamento tendente a creare costrizione psicologica e/o fisica fra i dipendenti motivato da comportamenti discriminatori e/o da molestie sessuali.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 100.

Art. 98- Normativa

Nei Centri servizi compresi nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35, legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. e art. 109 del presente contratto) o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di razza, sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Ai sensi dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato



a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 104.

Art. 99- Licenziamento simulato

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione. Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 100- Preavviso e indennità sostitutiva di preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

Quadri - (tutti) e 1 Liv	60 giorni di calendario
2 e 3 S	45 giorni di calendario
3 e 4	30 giorni di calendario
5 e 6	20 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

Quadri - (tutti) e 1 Liv	90 giorni di calendario
2 e 3 S	60 giorni di calendario
3 e 4	45 giorni di calendario
5 e 6	30 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Quadri - (tutti) e 1 Liv	120 giorni di calendario
2 e 3 S	90 giorni di calendario
3 e 4	60 giorni di calendario
5 e 6	45 giorni di calendario

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.





Art. 101- Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- a) i rimborsi spese;
- b) le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattali e simili;
- c) i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- d) l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'art. 100 e dall'ultimo capoverso del presente articolo;
- e) l'indennità sostitutiva di ferie;
- f) le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- g) le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- h) gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

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

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

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 102- Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto. L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art. 103- Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 101.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 99 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle



competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 100.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 104- Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'ufficio del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 101 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 99 e confermate, a pena di nullità, all'ufficio del lavoro entro il termine di un mese.

La previsione di cui al secondo comma del presente articolo non vige per le lavoratrici, in possesso dei requisiti di cui alla Legge 335/95, che hanno deciso di utilizzare i ratei maturati di TFR per l'attivazione del fondo pensionistico integrativo.

TITOLO XXIV - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 105- Obblighi del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le scadenze amministrative di legge ed assegnate dai superiori e di competenza per mansione ed inquadramento.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa. Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi. È altresì obbligatorio il rispetto della D.lgs. 196/2003 per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

Art. 106- Divieti

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito. Il datore di lavoro a sua volta non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione. Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 107- Giustificazioni delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova,



e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 108.

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 108.

Comunicazione mutamento di domicilio

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi. Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 108- Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 82;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- a) ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- b) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c) si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- d) non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- e) non curi con scrupolo la consegna di valori ricevuti per servizio.
- f) utilizzi per scopi impropri e/o estranei al servizio gli accessi alla rete del centro servizi, indipendentemente dal carico di lavoro presente.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

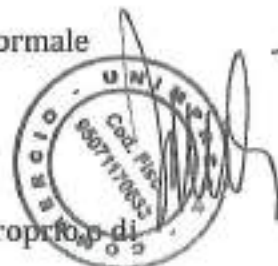
- a) arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- c) commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata e per la seconda mancanza di diligenza nella consegna di valori di clienti se nell'anno in corso è già stata inflitta una



- multa per analogo motivo;
- d) utilizzi senza specifica autorizzazione dell'azienda connessione alla rete e/o telefoniche a tariffazione speciale.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- a) assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- b) recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- c) grave violazione degli obblighi di cui all'art. 105;
- d) infrazione alle norme di legge circa la sicurezza previste dal D.lgs. 81/08;
- e) l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- f) l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- g) la recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi, e per la terza mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti se nell'anno in corso è già stata comminata la sospensione per analogo motivo;
- h) l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività del centro servizi.



L'importo delle multe dovrà essere destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti che le Parti dovranno individuare e comunicare ai lavoratori. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 109- Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 110- Normativa provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.



TITOLO XXV - RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI

Art. 111- Assistenza legale

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con le pubbliche amministrazioni per conto dei clienti, è



riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

TITOLO XXVI RELAZIONI SINDACALI

Art. 112- Relazioni Nazionali

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascritta ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

A tal proposito UNIMPRESA e CONFAL si incontreranno, entro sei mesi dalla firma del presente contratto, per una valutazione congiunta sull'andamento del settore e dei trend occupazionali.

Nella stessa riunione si valuteranno le proposte avanzate dall'Osservatorio Paritetico Nazionale ex Commissione Paritetica Nazionale al fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate dalla Commissione stessa in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti alle tecnologie di applicazione.

Relazioni Regionali

Le parti consapevoli delle differenziazioni presenti nelle tipologie dei Centri Elaborazione Dati operanti nelle diverse realtà regionali, si riuniranno - su richiesta di una delle parti - su base regionale per la valutazione dell'andamento occupazione e del mercato del territorio. La previsione degli incontri di cui al precedente comma si intende rapportata a livello provinciale per le province autonome di Bolzano/Sudtirolo e Trento.

Rappresentanze Sindacali Unitarie

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL costituiranno nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie - RSU - così come delineate negli accordi interconfederali sottoscritte dalle Parti.

Assemblea

Nei Centri servizi con più di 15 dipendenti, la RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL potranno indire Assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa.

La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3 giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa.

Ai sensi della legge 300/70 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo.

Delegato Provinciale

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da Centri servizi con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL nomineranno un Delegato Sindacale Territoriale (DST).

Al Delegato Sindacale Territoriale saranno riconosciuti i diritti di informazione presso i centri servizi con meno di 15 dipendenti presenti nel territorio di competenza, oltre all'esercizio della tutela dei lavoratori nei casi rientranti nella previsione dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

L'attivazione del Delegato Sindacale Territoriale avverrà mediante la riscossione da parte delle



Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL di una trattenuta - a carico del datore di lavoro - pari al costo di un'ora all'anno per dipendente.

La retribuzione di riferimento sarà quella del terzo livello contrattuale.

Il versamento verrà effettuato su apposito conto corrente bancario intestato alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Deleghe Sindacali

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S., firmataria del presente CCNL a cui aderiscono. Le deleghe sindacali si intenderanno rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.

L'importo delle deleghe sarà pari all'1% della paga base conglobata, per quattordici mensilità. Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

L'assenza della liberatoria di cui al comma precedente libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia ogni qualsiasi elaborazione statistico - organizzativa.

TITOLO XXVII - ENTE BILATERALE E FORMAZIONE CONTINUA

Art. 113- Ente Bilaterale EBIN.PMI

Premessa

Le Parti ritengono fondamentale il rafforzamento del sistema della Bilateralità e concordano sulla necessità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo. Ribadiscono che le prestazioni previste dal sistema della Bilateralità costituiscono un diritto contrattuale del singolo lavoratore che, quindi, matura un diritto contrattuale di natura retributiva - alla stregua di una retribuzione aggiuntiva o integrativa - che i datori di lavoro devono garantire, anche qualora non aderiscano al sistema. L'applicazione del C.C.N.L. per i Centri servizi comporta, pertanto, per i datori di lavoro l'obbligo di versamento ad EBIN.PMI dei contributi stabiliti dal presente accordo o, in alternativa, il versamento delle somme indicate in busta paga, fermo restando l'obbligo di garantire, in ogni caso, le prestazioni previste dal sistema della Bilateralità.

L'ENTE EBIN.PMI ha le seguenti finalità:

- a) promuovere e attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro;
- b) realizzare corsi di formazione professionali;
- c) sviluppare studi e pubblicazioni specifiche per particolari materie (lavoro delle donne, orari di lavoro, sicurezza e ambiente);
- d) svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- e) ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- f) emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- g) esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- h) realizzare iniziative di carattere sociale;
- i) istituire un comitato di vigilanza nazionale;
- j) promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee,





- internazionali, nonché altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- k) favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- l) seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- m) istituire un Osservatorio per il monitoraggio delle dinamiche del lavoro al livello aziendale e territoriale;
- n) progettare e valutare l'opportunità di creare forme di sostegno al reddito e altri sostegni previdenziali e assistenziali;
- o) svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale Nazionale - EBIN.PMI - è dotato di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di redimere eventuali controversie.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI - sono composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

L'Ente Bilaterale Nazionale - EBIN.PMI - promuove tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse interne.

È cura dell'Ente Bilaterale la distribuzione del presente CCNL su tutto il territorio nazionale.



Finanziamento dell'Ente Bilaterale

Al fine di assicurare l'effettività dei servizi e delle tutele previste dal presente C.C.N.L. per il tramite della bilateralità, sono tenuti a contribuire al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI tutti i soggetti che applicano il presente contratto collettivo.

La quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'EBIN.PMI è fissata nella misura globale dell'1% di paga base e contingenza per 14 (quattordici) mensilità, di cui lo 0,70% a carico dei datori di lavoro e lo 0,30% euro a carico dei lavoratori.

Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati ed avrà decorrenza dal mese di iscrizione. Per i lavoratori assunti a tempo parziale il versamento è dovuto comunque in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente C.C.N.L., sarà dovuta una sola iscrizione all'Ente.

La quota va pagata trimestralmente, per 14 mensilità, attraverso il mod. F/24.

Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere al lavoratore, a partire dal mese successivo alla stipulazione del presente C.C.N.L., un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari al 2% di paga base e contingenza.

Tale elemento deve essere corrisposto per 14 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

L'Ente Bilaterale Nazionale - EBIN.PMI - non persegue fini di lucro.



TITOLO XXVIII - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 114- Composizione delle controversie

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e ss. del codice di procedura civile, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi, in seno

all'O.P.N., nella Commissione paritetica territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente bilaterale.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante di UNIMPRESA;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante di CONFAIL.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato. L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o posta certificata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. Ricevuta la comunicazione la Commissione paritetica territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione paritetica territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ..

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

In caso di mancata comparizione di una delle parti, la Commissione di conciliazione provvederà a redigere apposito verbale. Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il Collegio arbitrale di cui al successivo art. 116.

Le decisioni assunte dalla Commissione paritetica territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 118.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Art. 115- Commissioni di certificazione

Le parti convengono che all'interno dell'Ente Bilaterale siano costituite le Commissioni di certificazione abilitate, ai sensi dell'art. 76 del D.lgs. n. 276/2003, a svolgere l'attività di certificazione di:

- contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie;
- rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

Le parti convengono che la composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di certificazione di cui al presente articolo saranno definiti entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

Art. 116- Collegio arbitrale

Le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ., affidando al Collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia. A tale scopo è istituito un Collegio di arbitrato, a cura delle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti, che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente 1° comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua





dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.

L'istanza della parte sarà presentata, attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice deve essere inoltrata a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno designato da UNIMPRESA, uno da CONFAIL e il terzo, con funzioni di Presidente, è nominato di comune accordo tra le Organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei preventivamente concordata o, in mancanza, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei Procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate.

È fatta salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente bilaterale.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4 novembre 2010, n. 183 e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 412 cod. proc. civ. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.

In via transitoria e comunque non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, il Collegio arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi dell'art. 38-bis, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412-quater cod. proc. civ..

Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, le parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

Art. 117- Clausola compromissoria

Ai sensi dell'art. 31, c. 10, L. n. 183/2010, le Parti riconoscono la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui all'art. 116 delle possibili controversie derivanti dal



rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del "mobbing", delle molestie sessuali e degli istituti di cui al presente C.C.N.L. La clausola di cui al 1° comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero prima che siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata dalle Commissioni previste dal precedente Art. 115.

Art. 118- Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale è composta da due componenti designati da UNIMPRESA e da due componenti designati dalla O.S. firmataria del presente CCNL, da un Presidente nominato di comune accordo tra le parti.

Funzioni della Commissione Paritetica Nazionale sono:

- a) preparazione dei testi di lavoro per gli incontri nazionali di cui al precedente articolo 112;
- b) valutazione dello stato di applicazione del CCNL nel territorio;
- c) definizione di standard applicativi comuni, su tutto il territorio nazionale, degli istituti di cui al presente CCNL;
- d) istruttoria delle pratiche inerenti alle vertenze collettive direttamente collegate con l'autentica interpretazione contrattuale;
- e) istruttoria delle pratiche connesse con le nuove figure professionali o con quelle interessate da rilevanti mutamenti di contenuto professionale ai sensi del precedente art. 113.

La Commissione Paritetica Nazionale è organizzata e finanziata dall'ente bilaterale - EBIN.PMI.

Le procedure di convocazione della Commissione Paritetica Nazionale saranno le medesime previste per gli incontri nazionali tra UNIMPRESA e O.S. firmataria del presente CCNL di cui al precedente art. 114, i costi diretti di attivazione e attività della Commissione saranno sostenuti mediante l'utilizzo dei fondi di cui all'art.113.

Dei lavori della Commissione Paritetica Nazionale dovranno essere redatti tre verbali per l'esperimento delle procedure previste ai sensi e per gli effetti del combinato disposto di cui agli artt. 411, 3° comma e 412 C.P.C.; 2113, 4° comma, c.c., come modificati dalla Legge 11 agosto 1973, numero 533.

Art. 119- Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla L. 15 luglio 1966, n. 604, ed alla L. 20 maggio 1970, n. 300, come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, si esperiranno i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Art. 120- UNI.CO.AS.CO.

(Funzionamento delle relazioni industriali)

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, UNIMPRESA e CONF.A.I.L. firmatarie del presente accordo, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato UNI.CO.AS.CO - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 05 del 12 gennaio 2005, Circolare n. 40 del 09/02/2005, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno

1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.l. attraverso l'inserimento del codice " W510 " sul flusso mensile UniEmens. La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite. Il contributo di cui al primo comma si riferisce alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 13 mensilità ed è totale carico del Datore di Lavoro. Le quote di contributo dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, secondo quanto previsto dal 1° comma del presente articolo.

TITOLO XXIX - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Art. 121- Contrattazione integrativa



Premessa

Le parti, consapevoli che la contrattazione di secondo livello costituisce uno strumento vantaggioso per imprese e lavoratori capace di soddisfare specifiche esigenze che tengano conto delle realtà territoriali, concordano di definirne compiutamente la disciplina con le modalità e in conformità ai criteri ed ai principi contenuti nei successivi articoli.

Livello regionale, provinciale e aziendale.

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali, di concerto con le Parti sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. e la direzione aziendale associata ad UNIMPRESA. La contrattazione aziendale potrà essere demandata alla RSA/RSU con semplice comunicazione scritta alla controparte. I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi per l'adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su preventiva richiesta scritta del Sindacato cui gli stessi appartengono. In caso di imprese che impieghino meno di 15 dipendenti, la RSA/RSU potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva, o per più unità produttive, previo accordo tra le Parti imprenditoriali e sindacali stipulanti il presente CCNL.

La contrattazione di 2° livello riguarderà istituti stabiliti dal CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto in materia di diritti sindacali si fa riferimento alla legislazione vigente e, in particolare, in quanto applicabile, alla legge 20 maggio 1970, n. 300, sullo Statuto dei diritti dei lavoratori.

Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività. Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigente. Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Alla contrattazione di secondo livello sono demandate le seguenti materie:

a) Territoriale:

1. rimborsi spese, ticket restaurant ed indennità simili;
2. determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;
3. articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale, viaggiante e non, al fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multi periodali;
4. approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o



- reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo;
5. programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale anche in forma *E-Learning*;
 6. casistiche che, nel contratto di lavoro part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20 settimanali ed utilizzo delle clausole elastiche e/o flessibili;
 7. eventuali mensilità ulteriori rispetto a quelle previste nel presente CCNL;
 8. gestione del trattamento del TFR, anche attraverso l'adesione a fondi speciali costituiti dai firmatari del presente contratto, indirizzato alla previdenza complementare;
 9. stipula di polizze integrative sanitarie, anche su scala extraterritoriale, per i lavoratori e nucleo familiare;
 10. la sottoscrizione dei "contratti di prossimità", potranno essere formalizzati a livello regionale, provinciale e aziendale secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

b) Aziendale

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



Istituti per la produttività

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

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- superminimo ad personam.
- lavoro a turno;
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro;
- lavoro notturno.





- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la redditività aziendale, la produttività, l'innovazione, la qualità, la competitività, l'efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'Articolo 1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva.

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

- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il MPLS;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

In caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.



Procedure per l'attuazione della contrattazione integrativa

Per l'avvio delle trattative per il secondo livello di contrattazione aziendale, la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza.

Durante tale periodo e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale non potendo le parti assumere iniziative unilaterali, né procedere ad azioni dirette.

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma, il periodo di quattro mesi di cui al precedente comma si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.

In fase di prima applicazione, il periodo complessivo di quattro mesi si applica dalla data di presentazione della piattaforma.

Le piattaforme saranno presentate dalle OO.SS. aziendali dei lavoratori all'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI.

Ricevute le piattaforme, EBIN.PMI procederà alla verifica del rispetto delle procedure e dei contenuti delle richieste in rapporto alle materie demandate al secondo livello di contrattazione dal C.C.N.L.

La verifica dovrà esaurirsi entro trenta giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.

Una volta siglato, l'accordo aziendale deve essere inviato ad EBIN.PMI per la sua definitiva approvazione.

L'approvazione da parte di EBIN.PMI è condizione di validità delle intese raggiunte a livello aziendale.



TITOLO XXX - TUTELA DELLA DIGNITA' E PARITA' DEI LAVORATORI

Art. 122- Tutela delle lavoratrici madri

Per le lavoratrici - o i lavoratori - che esercitino la patria potestà su minori e non abbiano, all'interno del nucleo familiare convivente, l'altro genitore, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale e per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro per quanto concerne la prestazione oraria.

Art. 123- Pari Opportunità

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, numero 636 e dalle disposizioni della Legge 10 aprile 1991, numero 125, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulla Pari Opportunità Uomo - Donna, con



particolare riguardo all'eccesso alla formazione ed alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Art. 124- Molestie sui luoghi di lavoro

Le aziende si adopereranno per eliminare dai luoghi di lavoro qualsiasi comportamento o prassi che possa costituire forma di coercizione della persona umana, con particolare attenzione per la sfera delle molestie sessuali.

Le Parti richiamano la massima attenzione sul fenomeno dello Stalking, così come identificato dal D.L. 23 febbraio 2009, numero 11, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 25 febbraio 2009.

Art. 125- Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, che intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a tre anni. Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dai servizi sanitario dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 126- Aspettativa per alcolismo

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di alcolismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a un anno. Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita. I lavoratori familiari di un alcolista possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socioriabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dai servizi sanitario dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 127- Tutela dei genitori di portatori di Handicap

Le aziende riconosceranno ai lavoratori che siano genitori di handicappati non autosufficienti, con documentazione comprovante emessa da competente struttura del Servizio Sanitario Nazionale, un titolo di preferenza per la concessione del periodo di ferie e per le richieste di trasformazione del regime orario del rapporto di lavoro.

Art. 128- Mobbing

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la gravità del fenomeno conosciuto come mobbing ed intendono contrastarlo con ogni mezzo. A tal fine le Parti delegano l'Ente Bilaterale ad individuare idonei strumenti di prevenzione e formazione che consentano di sradicare il fenomeno delle illecite pressioni e/o violenze che si possono manifestare tra i dipendenti.



TITOLO XXXI - TELELAVORO - LAVORO AGILE - SMART WORKING

Le Parti convengono di applicare quanto previsto dall'Accordo Interconfederale dell'11 maggio 2020 allegando, come parte integrante del presente CCNL, il testo base di un verbale di accordo (ALLEGATO 1) e l'informativa sulla sicurezza nel lavoro agile (ALLEGATO 2)

Art. 129- Campo di applicazione

PREMESSA

Le Parti hanno inteso dare immediata definizione e distinzione tra il Telelavoro e il Lavoro Agile o Smart Working.

TELELAVORO

Dal punto di vista dell'inquadramento giuridico si distingue il telelavoro in:

- **Telelavoro autonomo:** il lavoratore svolge una prestazione personale a distanza per conto di un committente, senza vincolo di subordinazione e in maniera completamente autonoma utilizzando propri strumenti informatici.
- **Telelavoro parasubordinato:** il lavoratore presta, a favore di un committente, la propria opera continuamente e in modo coordinato organizzando però autonomamente il lavoro. La P.A. non contempla questa modalità di telelavoro.
- **Telelavoro subordinato:** il lavoratore è assoggettato al controllo e alle direttive del datore di lavoro, il quale decide sull'hardware da impiegare, il software da installare, gli orari di lavoro, il tipo di collegamento telematico, le procedure da seguire. Il telelavoro subordinato è l'unica modalità attualmente regolata con norme legislative (P.A.) o con Accordi (Imprese private).



Definizione di telelavoro.

1. Per telelavoro non s'intende un autonomo contratto di lavoro, bensì una prestazione lavorativa effettuata regolarmente dal lavoratore al di fuori della sede di lavoro (lavoro a distanza), con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT).
2. Il telelavoro è disciplinato, unicamente per i contratti di lavoro subordinato, distintamente sia per il settore pubblico che per quello privato.
3. per l'Amministrazione pubblica il telelavoro è "la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche, in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce".
4. per l'impresa privata il telelavoro "costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa".



Tipologia del Telelavoro.

In base al luogo in cui si svolge la prestazione il telelavoro è così classificato:

1. **Telelavoro a domicilio (home office):**
 - a) Il lavoratore (teleworker) dispone presso la propria abitazione di un ambiente attrezzato tecnologicamente per svolgere in modo efficace e autonomo la prestazione lavorativa. La postazione di telelavoro, generalmente, è installata e collaudata a spese del datore di lavoro.
2. **Telelavoro mobile (working out):**
 - b) Il lavoro viene svolto in luoghi diversi (sede dei clienti, abitazione, albergo ecc.)



avvalendosi dell'uso di personal computer, telefono cellulare, fax ecc.

3. **Telelavoro remotizzato (telecentri/telecottage):**

c) Il lavoro viene effettuato in "strutture satelliti", lontane dalle sedi centrali, dotate delle tecnologie ICT più recenti. Queste strutture possono essere utilizzate contemporaneamente anche da più imprese, sia private che pubbliche.

4. **Telelavoro office to office:**

d) Il lavoratore opera in un ufficio tradizionale, ma fa parte di un gruppo di lavoro (workgroup) sparso nel mondo, i cui membri interagiscono tra loro tramite internet o tecniche groupware.

5. **Teleimpresa (distance work enterprise):**

e) L'impresa (virtuale) opera esclusivamente, o prevalentemente, in rete offrendo i suoi prodotti o i suoi servizi in qualsiasi parte del mondo.



Tipologia di orario di lavoro del Telelavoro.

1. **Telelavoro a tempo pieno:** il lavoro si svolge ad orario completo on line;
2. **Telelavoro parziale (o alternato):** il lavoro viene svolto quotidianamente (o settimanalmente) parte a domicilio o in struttura decentrata e parte in azienda;
3. **Telelavoro discontinuo:** riguarda soprattutto i dirigenti che possono decidere quando e dove lavorare.

LAVORO AGILE o SMART WORKING

Dal punto di vista dell'inquadramento giuridico la Legge 22 maggio 2017, n. 81 Capo II articolo 18 e seguenti, distingue il Lavoro Agile in:

- **Lavoro Agile subordinato pubblico e privato.** Lavoratore che mediante accordo organizza il lavoro per obiettivi, fasi o cicli di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.



Definizione di Lavoro Agile.

1. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal CCNL di riferimento.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.



Definizione e campo di applicazione.

1. Il telelavoro e il Lavoro Agile costituiscono una forma di organizzazione e di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.
2. Il presente accordo riguarda i telelavoratori e i lavoratori agili (smart workers).

Scelta volontaria

1. Il telelavoro e il Lavoro Agile è una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.
2. Nei casi in cui il lavoratore richiede l'accesso al telelavoro o lavoro agile per cause di

salute, di propria sicurezza, a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro è tenuto a concedere l'accesso al telelavoro o smart working. (leggi ordinanza del Tribunale di Grosseto del mese di aprile).

3. In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore o lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal CCNL di riferimento, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore. (Allegato 1)
4. Il Datore di lavoro provvede, inoltre, ad assicurare al telelavoratore o al lavoratore agile i contatti con i propri colleghi e con la RSA/RSU laddove presente.
5. Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.
6. Nel caso di Lavoro Agile, il lavoratore comunica anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.
7. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL applicato per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo, in caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

Condizioni di lavoro

1. Per quanto attiene alle condizioni di lavoro come individuato al precedente comma dell'articolo 6, il telelavoratore o smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal CCNL applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro o del lavoro agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

Protezione dei dati

1. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dallo smart worker per fini professionali.
2. Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore o lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.
3. Il telelavoratore o lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole.
4. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:
 - a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
 - b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

diritto di riservatezza

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

Strumenti di lavoro

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere



chiaramente definita nell'accordo scritto di cui all'allegato 1 che è parte integrante del presente accordo interconfederale, in conformità di quanto previsto dalla legge, come ogni questione in materia di costi tenuto conto di quanto in tal senso previsto al successivo comma 5.

2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore o lo smart worker non facciano uso di strumenti propri.
3. Ove il telelavoro o lo smart working venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono parto giornaliero.
4. Il datore di lavoro fornisce il telelavoratore o smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore o smart worker.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore o smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. Il telelavoratore o smart worker avranno debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.
8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL di riferimento.



Salute e sicurezza

1. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle Leggi in vigore a quanto previsto dal contratto collettivo di riferimento e dall'Allegato 2 emanato dall'INAIL di seguito riportato.
2. Il datore di lavoro informa il telelavoratore o smart worker delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video.
3. Il telelavoratore o smart worker è tenuto ad applicare correttamente le direttive aziendali di sicurezza.
4. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo, anche tramite webcam, in cui viene svolto il telelavoro, o lo smart worker nei limiti di quanto previsto dall'articolo 4 della legge 300/70 e del contratto collettivo di riferimento. Ove il telelavoratore o smart worker svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso.
5. Il telelavoratore o smart worker può chiedere ispezioni inerenti la salute e la sicurezza del posto di lavoro ove svolge il telelavoro o lo smart worker.



Organizzazione del lavoro

1. Nell'ambito del contratto collettivo e del contratto integrativo di riferimento e delle direttive aziendali, il telelavoratore o lo smart worker concorda con il datore di lavoro o suo incaricato la gestione e l'organizzazione del proprio tempo di lavoro e di disconnessione.
2. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore o dello smart worker devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività similari nei locali dell'impresa.
3. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del

telelavoratore o smart worker rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Diritti collettivi

1. I telelavoratori o smart worker hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.
2. I telelavoratori o smart worker sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal Contratto Collettivo di riferimento.
3. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro o dello smart working conformemente a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

Formazione

1. I telelavoratori o smart worker, fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione anche e-learning e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività simili o attinenti nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione nello sviluppo della carriera.
2. I telelavoratori o smart worker, ricevono una formazione specifica anche in forma e-learning, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore o dello smart worker ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Particolari Indennità

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

Verifica dell'attività lavorativa

1. Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato al telelavoratore o allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.
2. Allo stesso modo di cui al precedente comma, il telelavoratore o smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente il lavoro a cui è stato assegnato.
3. Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza prevista nei precedenti commi 1 e 2.
4. Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso il telelavoratore o smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione.

Art. 132- Fondo interprofessionale per la formazione continua

Per tutta la materia della Formazione continua, le parti decidono di consentire l'autonoma destinazione del versamento dello 0,30% fino a quando le parti non concorderanno di costituire un proprio Fondo Interprofessionale.

Art. 133- Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti istituiranno un Fondo di assistenza sanitaria integrativa, per i lavoratori del settore privato, che risponda ai requisiti previsti dalla legge.

Le parti convengono di istituire una Commissione bilaterale per definire, entro il termine del 30 dicembre 2020, lo Statuto ed il regolamento del Fondo stesso.

A decorrere dal 1° gennaio 2021, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore privato, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno e i lavoratori dipendenti da aziende del settore privato assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno, 10 euro mensili per ciascun iscritto;
- per il personale assunto a tempo parziale, 7 euro mensili per ciascun iscritto;
- I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.



È dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico della azienda, pari a 40 euro per ciascun iscritto che saranno versate in due rate di 20 euro ciascuna, la prima all'adesione al presente CCNL, la seconda trascorsi sei mesi dalla prima rata.

Il regolamento del Fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione. Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa. Di conseguenza gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi continueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute.

All'avvio della piena operatività del Fondo a livello nazionale saranno definiti specifici accordi di armonizzazione.



Art. 134 - Previdenza complementare

Le parti stipulanti concordano sull'opportunità di favorire la previdenza complementare per i lavoratori del settore e a tale scopo convengono di ricercare le più idonee soluzioni attuative a tale scopo realizzando una disciplina a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del decreto legislativo 252/2005 e successive modifiche ed integrazioni.

Potranno aderire i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato o con contratti a causa mista e il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente C.C.N.L.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, che cumulino nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) periodi di lavoro non inferiori a sei mesi, potranno aderire al compimento di tale periodo. Le parti si riservano di determinare, nell'ambito delle rispettive disposizioni statutarie/regolamentari, le condizioni e le modalità concernenti il mantenimento delle posizioni di tali lavoratori. L'adesione del lavoratore avverrà in modo volontario, ovvero attraverso il meccanismo del silenzio-assenso, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, settimo comma, del decreto legislativo n. 252/2005.

Le contribuzioni, nei limiti di deducibilità fiscale prevista dalla relativa normativa di legge, saranno costituite da:

l'1%, a carico dell'Azienda, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza.



5. La webcam o strumento simile comunque idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore.
6. La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnata da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione e da altre cause impellenti che possono accorrere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta - tempo va comunque sempre previsto.
7. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

Comunicazione dell'Accordo

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del telelavoro, fornire comunicazione ad EBIN.PMI per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità.

La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato ad EBIN.PMI che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.lgs. 196/2003.

TITOLO XXXII - ARCHIVIO CONTRATTI - DURATA DEL CONTRATTO - NORME FINALI

Art. 130- Archivio contratti

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

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica che si riferisce alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti medesime.

Art. 131- Decorrenza e durata del contratto

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, salvo diversa espressa previsione per specifici istituti, entra in vigore il 15 luglio 2020 e scadrà il 14 luglio 2023. Il contratto dovrà intendersi tacitamente rinnovato di anno in anno in mancanza di disdetta comunicata con raccomandata A/R almeno 6 mesi prima della sua scadenza. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale. La piattaforma per il rinnovo del contratto sarà presentata, per consentire le trattative in tempo utile, sei mesi prima della sua scadenza. La parte che avrà ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo pari complessivamente a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma rivendicativa, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. Decorsi sette mesi dalla presentazione della piattaforma, per ogni successivo mese cadente oltre la scadenza del precedente contratto e l'adempimento sopra citato, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti.



l'1%, a carico del lavoratore, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza.
il T.F.R. maturato nel corso dell'anno dai lavoratori interessati secondo le normative di legge vigenti.

Il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, nell'importo e con i criteri stabiliti dagli Statuti e dai Regolamenti dei rispettivi fondi di cui al presente articolo. I predetti contributi, ivi compresi gli importi prelevati dal T.F.R., saranno trattenuti in occasione della corresponsione delle competenze di ciascun mese per dodici mensilità e saranno versati secondo i termini e le modalità che saranno fissati nel citato accordo istitutivo.

Le contribuzioni a carico delle aziende saranno dovute solamente per i lavoratori aderenti, senza dar luogo a trattamenti sostitutivi o alternativi nelle ipotesi di non iscrizione del lavoratore.

Per quanto riguarda la quota di previdenza complementare a carico del datore di lavoro, essa sarà comunque riconosciuta nel caso di assunzione di lavoratori già iscritti ad uno dei fondi sopra elencati a seguito di passaggio di appalto. La quota sarà inoltre riconosciuta in caso di assunzione di lavoratore iscritto ad altro fondo chiuso del settore, purché gli accordi relativi a tale altro fondo prevedano la condizione di reciprocità rispetto a lavoratori iscritti ad uno dei fondi sopra elencati.

Letto, confermato e sottoscritto
Roma, 15 luglio 2020

ALLEGATO 1

Testo di VERBALE DI ACCORDO

Addl,

le Parti

Azienda-----p.iva....rappresentata da----con sede legale in---via---

E

Il Sig.-----dipendente assunto presso l'azienda medesima dal___con mansione di___livello___del CCNL___

OPPURE: Lavoratore Autonomo, in questo caso gli strumenti informatici non sono forniti dall'azienda.

OPPURE: Lavoratore parasubordinato: il lavoratore organizza autonomamente il lavoro e la strumentazione informatica è a carico dell'azienda.

CONVENGONO QUANTO SEGUE:

1. Il Sig___(di seguito **Telelavoratore**) è collocato in **Telelavoro/Lavoro agile** a tempo indeterminato o parziale: nel caso di parziale indicare: a partire dal___ e fino a___
2. Il presente accordo può essere rinnovato dalle Parti nel caso di tempo parziale. Se una delle Parti a causa di variazioni e/o cambiamenti accorsi nell'organizzazione del lavoro o altre cause di natura sanitaria, di sicurezza personale o similari, deve immediatamente comunicarlo alla controparte. In tal caso il **Telelavoratore/Lavoratore Agile** rientra a lavoro nei locali aziendali entro il 15° giorno dalla comunicazione scritta unitamente all'Hardware, e eventuale software, consegnato dall'azienda all'atto dell'eccesso al **Telelavoro/Lavoro Agile**.
3. Il **Telelavoratore/Lavoratore Agile**, svolgerà prevalentemente l'attività in:___(indicare se:

home office; working out; telecentri/telecottage; office to office; distance work enterprise) dalle ore ___ alle ore ___ con una pausa pranzo dalle ore ___ alle ore ___ e n° ___ pause - distacco della durata di ___ minuti. Durante la pausa pranzo e le pause-distacco il datore di lavoro o responsabile incaricato non possono comunicare con il Telelavoratore/Lavoratore Agile.

4. Il Telelavoratore/Lavoratore Agile, svolgerà il proprio lavoro in: (indicare esattamente la sede/sedi).
5. Il datore di lavoro/incaricato, nella persona del Sig. ___ è autorizzato al collegamento webcam con il Telelavoratore _____.
6. La RSA/RSU - RLS indicata nei Sigg. - _____/_____ sono autorizzati al collegamento con il Telelavoratore _____.
7. Nei casi di cui ai precedenti commi 4 e 5 i codici di accesso sono i seguenti: _____.
8. Il presente allegato è parte integrante e inscindibile del presente Accordo interconfederale. Le Parti fanno, quindi riferimento agli articoli di cui sopra.

L'azienda

Il Telelavoratore

ALLEGATO 2

INFORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO AGILE AI SENSI DELL'ART. 22
COMMA 1, L. 81/2017

Al lavoratore
Al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Oggetto: informativa sulla sicurezza dei lavoratori (art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n. 81)

AVVERTENZE GENERALI

Si informano i lavoratori (_____) degli obblighi e dei diritti previsti dalla legge del 22 maggio 2017 n. 81 e dal decreto legislativo del 9 aprile 2008 n. 81.

Sicurezza sul lavoro (art. 22 L. 81/2017)

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore, che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Obblighi dei lavoratori (art. 20 D. Lgs. 81/2008)

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. I lavoratori devono in particolare:
 - a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati





- pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
 - g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
 - i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D. Lgs. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

In attuazione di quanto disposto dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Datore di Lavoro ha provveduto ad attuare le misure generali di tutela di cui all'art. 15 del T.U. sulla sicurezza; ha provveduto alla redazione del Documento di Valutazione di tutti i rischi presenti nella realtà lavorativa, ai sensi degli artt. 17 e 28 D. Lgs. 81/2008; ha provveduto alla formazione e informazione di tutti i lavoratori, ex artt. 36 e 37 del medesimo D. Lgs. 81/2008. Pertanto, di seguito, si procede alla analitica informazione, con specifico riferimento alle modalità di lavoro per lo *smart worker*.

*** **

COMPORAMENTI DI PREVENZIONE GENERALE RICHIESTI ALLO SMART WORKER

- Cooperare con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dal datore di lavoro (DL) per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in ambienti *indoor* e *outdoor* diversi da quelli di lavoro abituali.
 - Non adottare condotte che possano generare rischi per la propria salute e sicurezza o per quella di terzi.
 - Individuare, secondo le esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e adottando principi di ragionevolezza, i luoghi di lavoro per l'esecuzione della prestazione lavorativa in *smart working* rispettando le indicazioni previste dalla presente informativa.
 - In ogni caso, evitare luoghi, ambienti, situazioni e circostanze da cui possa derivare un pericolo per la propria salute e sicurezza o per quella dei terzi.
- Di seguito, le indicazioni che il lavoratore è tenuto ad osservare per prevenire i rischi per la salute e sicurezza legati allo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile.

*** **

CAPITOLO 1

INDICAZIONI RELATIVE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' LAVORATIVA IN AMBIENTI OUTDOOR

Nello svolgere l'attività all'aperto si richiama il lavoratore ad adottare un comportamento coscienzioso e prudente, escludendo luoghi che lo esporrebbero a rischi aggiuntivi rispetto a





quelli specifici della propria attività svolta in luoghi chiusi.

È opportuno non lavorare con dispositivi elettronici come *tablet* e *smartphone* o similari all'aperto, soprattutto se si nota una diminuzione di visibilità dei caratteri sullo schermo rispetto all'uso in locali al chiuso dovuta alla maggiore luminosità ambientale.

All'aperto inoltre aumenta il rischio di riflessi sullo schermo o di abbagliamento.

Pertanto, le attività svolgibili all'aperto sono essenzialmente quelle di lettura di documenti cartacei o comunicazioni telefoniche o tramite servizi VOIP (ad es. Skype).

Fermo restando che va seguito il criterio di ragionevolezza nella scelta del luogo in cui svolgere la prestazione lavorativa, si raccomanda di:

- privilegiare luoghi ombreggiati per ridurre l'esposizione a radiazione solare ultravioletta (UV);
- evitare di esporsi a condizioni meteorologiche sfavorevoli quali caldo o freddo intenso;
- non frequentare aree con presenza di animali incustoditi o aree che non siano adeguatamente mantenute quali ad esempio aree verdi incolte, con degrado ambientale e/o con presenza di rifiuti;
- non svolgere l'attività in un luogo isolato in cui sia difficoltoso richiedere e ricevere soccorso;
- non svolgere l'attività in aree con presenza di sostanze combustibili e infiammabili (vedere capitolo 5);
- non svolgere l'attività in aree in cui non ci sia la possibilità di approvvigionarsi di acqua potabile;
- mettere in atto tutte le precauzioni che consuetamente si adottano svolgendo attività *outdoor* (ad es.: creme contro le punture, antistaminici, abbigliamento adeguato, quanto prescritto dal proprio medico per situazioni personali di maggiore sensibilità, intolleranza, allergia, ecc.), per quanto riguarda i potenziali pericoli da esposizione ad agenti biologici (ad es. morsi, graffi e punture di insetti o altri animali, esposizione ad allergeni pollinici, ecc.).

*** **

CAPITOLO 2

INDICAZIONI RELATIVE AD AMBIENTI *INDOOR* PRIVATI

Di seguito vengono riportate le principali indicazioni relative ai requisiti igienico-sanitari previsti per i locali privati in cui possono operare i lavoratori destinati a svolgere il lavoro agile.

Raccomandazioni generali per i locali:

- le attività lavorative non possono essere svolte in locali tecnici o locali non abitabili (ad es. soffitte, seminterrati, rustici, box);
- adeguata disponibilità di servizi igienici e acqua potabile e presenza di impianti a norma (elettrico, termoidraulico, ecc.) adeguatamente mantenuti;
- le superfici interne delle pareti non devono presentare tracce di condensazione permanente (muffe);
- i locali, eccettuati quelli destinati a servizi igienici, disimpegni, corridoi, vani-scala e ripostigli debbono fruire di illuminazione naturale diretta, adeguata alla destinazione d'uso e, a tale scopo, devono avere una superficie finestrata idonea;
- i locali devono essere muniti di impianti di illuminazione artificiale, generale e localizzata, atti a garantire un adeguato comfort visivo agli occupanti.

Indicazioni per l'illuminazione naturale ed artificiale:

- si raccomanda, soprattutto nei mesi estivi, di schermare le finestre (ad es. con tendaggi, appropriato utilizzo delle tapparelle, ecc.) allo scopo di evitare l'abbagliamento e limitare l'esposizione diretta alle radiazioni solari;
- l'illuminazione generale e specifica (lampade da tavolo) deve essere tale da garantire un illuminamento sufficiente e un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente circostante.
- è importante collocare le lampade in modo tale da evitare abbagliamenti diretti e/o riflessi e



la proiezione di ombre che ostacolano il compito visivo mentre si svolge l'attività lavorativa.

Indicazioni per l'aerazione naturale ed artificiale:

- è opportuno garantire il ricambio dell'aria naturale o con ventilazione meccanica;
- evitare di esporsi a correnti d'aria fastidiose che colpiscano una zona circoscritta del corpo (ad es. la nuca, le gambe, ecc.);
- gli eventuali impianti di condizionamento dell'aria devono essere a norma e regolarmente mantenuti; i sistemi filtranti dell'impianto e i recipienti eventuali per la raccolta della condensa, vanno regolarmente ispezionati e puliti e, se necessario, sostituiti;
- evitare di regolare la temperatura a livelli troppo alti o troppo bassi (a seconda della stagione) rispetto alla temperatura esterna;
- evitare l'inalazione attiva e passiva del fumo di tabacco, soprattutto negli ambienti chiusi, in quanto molto pericolosa per la salute umana.

*** **

CAPITOLO 3

UTILIZZO SICURO DI ATTREZZATURE/DISPOSITIVI DI LAVORO

Di seguito vengono riportate le principali indicazioni relative ai requisiti e al corretto utilizzo di attrezzature/dispositivi di lavoro, con specifico riferimento a quelle consegnate ai lavoratori destinati a svolgere il lavoro agile: *notebook, tablet e smartphone*.

Indicazioni generali:

- conservare in luoghi in cui siano facilmente reperibili e consultabili il manuale/istruzioni per l'uso redatte dal fabbricante;
- leggere il manuale/istruzioni per l'uso prima dell'utilizzo dei dispositivi, seguire le indicazioni del costruttore/importatore e tenere a mente le informazioni riguardanti i principi di sicurezza;
- si raccomanda di utilizzare apparecchi elettrici integri, senza parti conduttrici in tensione accessibili (ad es. cavi di alimentazione con danni alla guaina isolante che rendano visibili i conduttori interni), e di interromperne immediatamente l'utilizzo in caso di emissione di scintille, fumo e/o odore di bruciato, provvedendo a spegnere l'apparecchio e disconnettere la spina dalla presa elettrica di alimentazione (se connesse);
- verificare periodicamente che le attrezzature siano integre e correttamente funzionanti, compresi i cavi elettrici e la spina di alimentazione;
- non collegare tra loro dispositivi o accessori incompatibili;
- effettuare la ricarica elettrica da prese di alimentazione integre e attraverso i dispositivi (cavi di collegamento, alimentatori) forniti in dotazione;
- disporre i cavi di alimentazione in modo da minimizzare il pericolo di inciampo;
- spegnere le attrezzature una volta terminati i lavori;
- controllare che tutte le attrezzature/dispositivi siano scollegate/I dall'impianto elettrico quando non utilizzati, specialmente per lunghi periodi;
- si raccomanda di collocare le attrezzature/dispositivi in modo da favorire la loro ventilazione e raffreddamento (non coperti e con le griglie di aerazione non ostruite) e di astenersi dall'uso nel caso di un loro anomalo riscaldamento;
- inserire le spine dei cavi di alimentazione delle attrezzature/dispositivi in prese compatibili (ad es. spine a poli allineati in prese a poli allineati, spine *schuko* in prese *schuko*). Utilizzare la presa solo se ben ancorata al muro e controllare che la spina sia completamente inserita nella presa a garanzia di un contatto certo ed ottimale;
- riporre le attrezzature in luogo sicuro, lontano da fonti di calore o di innesco, evitare di pigiare i cavi e di piegarli in corrispondenza delle giunzioni tra spina e cavo e tra cavo e connettore (la parte che serve per connettere l'attrezzatura al cavo di alimentazione);
- non effettuare operazioni di riparazione e manutenzione fai da te;
- lo schermo dei dispositivi è realizzato in vetro/cristallo e può rompersi in caso di caduta o a seguito di un forte urto. In caso di rottura dello schermo, evitare di toccare le schegge di vetro





e non tentare di rimuovere il vetro rotto dal dispositivo; il dispositivo non dovrà essere usato fino a quando non sarà stato riparato;

- le batterie/accumulatori non vanno gettati nel fuoco (potrebbero esplodere), né smontati, tagliati, compressi, piegati, forati, danneggiati, manomessi, immersi o esposti all'acqua o altri liquidi;
- in caso di fuoriuscita di liquido dalle batterie/accumulatori, va evitato il contatto del liquido con la pelle o gli occhi; qualora si verificasse un contatto, la parte colpita va sciacquata immediatamente con abbondante acqua e va consultato un medico;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro eventuali malfunzionamenti, tenendo le attrezzature/dispositivi spenti e scollegati dall'impianto elettrico;
- è opportuno fare periodicamente delle brevi pause per distogliere la vista dallo schermo e sgranchirsi le gambe;
- è bene cambiare spesso posizione durante il lavoro anche sfruttando le caratteristiche di estrema maneggevolezza di *tablet* e *smartphone*, tenendo presente la possibilità di alternare la posizione eretta con quella seduta;
- prima di iniziare a lavorare, orientare lo schermo verificando che la posizione rispetto alle fonti di luce naturale e artificiale sia tale da non creare riflessi fastidiosi (come ad es. nel caso in cui l'operatore sia posizionato con le spalle rivolte ad una finestra non adeguatamente schermata o sotto un punto luce a soffitto) o abbagliamenti (ad es. evitare di sedersi di fronte ad una finestra non adeguatamente schermata);
- in una situazione corretta lo schermo è posto perpendicolarmente rispetto alla finestra e ad una distanza tale da evitare riflessi e abbagliamenti;
- i *notebook*, *tablet* e *smartphone* hanno uno schermo con una superficie molto riflettente (schermi lucidi o *glossy*) per garantire una resa ottimale dei colori; tenere presente che l'utilizzo di tali schermi può causare affaticamento visivo e pertanto:
 - regolare la luminosità e il contrasto sullo schermo in modo ottimale;
 - durante la lettura, distogliere spesso lo sguardo dallo schermo per fissare oggetti lontani, così come si fa quando si lavora normalmente al computer fisso;
 - in tutti i casi in cui i caratteri sullo schermo del dispositivo mobile siano troppo piccoli, è importante ingrandire i caratteri a schermo e utilizzare la funzione zoom per non affaticare gli occhi;
 - non lavorare mai al buio.



Indicazioni per il lavoro con il notebook

In caso di attività che comportino la redazione o la revisione di lunghi testi, tabelle o simili è opportuno l'impiego del *notebook* con le seguenti raccomandazioni:

- sistemare il *notebook* su un idoneo supporto che consenta lo stabile posizionamento dell'attrezzatura e un comodo appoggio degli avambracci;
- il sedile di lavoro deve essere stabile e deve permettere una posizione comoda. In caso di lavoro prolungato, la seduta deve avere bordi smussati;
- è importante stare seduti con un comodo appoggio della zona lombare e su una seduta non rigida (eventualmente utilizzare dei cuscini poco spessi);
- durante il lavoro con il *notebook*, la schiena va mantenuta poggiata al sedile provvisto di supporto per la zona lombare, evitando di piegarla in avanti;
- mantenere gli avambracci, i polsi e le mani allineati durante l'uso della tastiera, evitando di piegare o angolare i polsi;
- è opportuno che gli avambracci siano appoggiati sul piano e non tenuti sospesi;
- utilizzare un piano di lavoro stabile, con una superficie a basso indice di riflessione, con altezza sufficiente per permettere l'alloggiamento e il movimento degli arti inferiori, in grado di consentire cambiamenti di posizione nonché l'ingresso del sedile e dei braccioli, se presenti, e permettere una disposizione comoda del dispositivo (*notebook*), dei documenti e del materiale accessorio;



- l'altezza del piano di lavoro e della seduta devono essere tali da consentire all'operatore in posizione seduta di avere gli angoli braccio/avambraccio e gamba/coscia ciascuno a circa 90°;
- la profondità del piano di lavoro deve essere tale da assicurare una adeguata distanza visiva dallo schermo;
- in base alla statura, e se necessario per mantenere un angolo di 90° tra gamba e coscia, creare un poggiapiedi con un oggetto di dimensioni opportune.

In caso di uso su mezzi di trasporto (treni/aerei/navi) in qualità di passeggeri o in locali pubblici:

- è possibile lavorare in un locale pubblico o in viaggio solo ove le condizioni siano sufficientemente confortevoli ed ergonomiche, prestando particolare attenzione alla comodità della seduta, all'appoggio lombare e alla posizione delle braccia rispetto al tavolino di appoggio;
- evitare lavori prolungati nel caso l'altezza della seduta sia troppo bassa o alta rispetto al piano di appoggio del *notebook*;
- osservare le disposizioni impartite dal personale viaggiante (autisti, controllori, personale di volo, ecc.);
- nelle imbarcazioni il *notebook* è utilizzabile solo nei casi in cui sia possibile predisporre una idonea postazione di lavoro al chiuso e in assenza di rollio/beccheggio della nave;
- se fosse necessario ricaricare, e se esistono prese elettriche per la ricarica dei dispositivi mobili a disposizione dei clienti, verificare che la presa non sia danneggiata e che sia normalmente ancorata al suo supporto parete;
- non utilizzare il *notebook* su autobus/tram, metropolitane, taxi e in macchina anche se si è passeggeri.

Indicazioni per il lavoro con tablet e smartphone

I *tablet* sono idonei prevalentemente alla gestione della posta elettronica e della documentazione, mentre gli *smartphone* sono idonei essenzialmente alla gestione della posta elettronica e alla lettura di brevi documenti.

In caso di impiego di *tablet* e *smartphone* si raccomanda di:

- effettuare frequenti pause, limitando il tempo di digitazione continuata;
- evitare di utilizzare questi dispositivi per scrivere lunghi testi;
- evitare di utilizzare tali attrezzature mentre si cammina, salvo che per rispondere a chiamate vocali prediligendo l'utilizzo dell'auricolare;
- per prevenire l'affaticamento visivo, evitare attività prolungate di lettura sullo *smartphone*;
- effettuare periodicamente esercizi di allungamento dei muscoli della mano e del pollice (*stretching*).



Indicazioni per l'utilizzo sicuro dello smartphone come telefono cellulare

- È bene utilizzare l'auricolare durante le chiamate, evitando di tenere il volume su livelli elevati;
- spegnere il dispositivo nelle aree in cui è vietato l'uso di telefoni cellulari/*smartphone* o quando può causare interferenze o situazioni di pericolo (in aereo, strutture sanitarie, luoghi a rischio di incendio/esplosione, ecc.);
- al fine di evitare potenziali interferenze con apparecchiature mediche impiantate seguire le indicazioni del medico competente e le specifiche indicazioni del produttore/importatore dell'apparecchiatura.

I dispositivi potrebbero interferire con gli apparecchi acustici. A tal fine:

- non tenere i dispositivi nel taschino;
- in caso di utilizzo posizzarli sull'orecchio opposto rispetto a quello su cui è installato l'apparecchio acustico;
- evitare di usare il dispositivo in caso di sospetta interferenza;
- un portatore di apparecchi acustici che usasse l'auricolare collegato al telefono/*smartphone* potrebbe avere difficoltà nell'udire i suoni dell'ambiente circostante. Non usare l'auricolare se questo può mettere a rischio la propria e l'altrui sicurezza.



Nel caso in cui ci si trovi all'interno di un veicolo:

- non tenere mai in mano il telefono cellulare/*smartphone* durante la guida: le mani devono essere sempre tenute libere per poter condurre il veicolo;
- durante la guida usare il telefono cellulare/*smartphone* esclusivamente con l'auricolare o in modalità viva voce;
- inviare e leggere i messaggi solo durante le fermate in area di sosta o di servizio o se si viaggia in qualità di passeggeri;
- non tenere o trasportare liquidi infiammabili o materiali esplosivi in prossimità del dispositivo, dei suoi componenti o dei suoi accessori;
- non utilizzare il telefono cellulare/*smartphone* nelle aree di distribuzione di carburante;
- non collocare il dispositivo nell'area di espansione dell'airbag.

*** **

CAPITOLO 4

INDICAZIONI RELATIVE A REQUISITI E CORRETTO UTILIZZO DI IMPIANTI ELETTRICI

Indicazioni relative ai requisiti e al corretto utilizzo di impianti elettrici, apparecchi/dispositivi elettrici utilizzatori, dispositivi di connessione elettrica temporanea.

Impianto elettrico

A. Requisiti:

- 1) I componenti dell'impianto elettrico utilizzato (prese, interruttori, ecc.) devono apparire privi di parti danneggiate;
- 2) le sue parti conduttrici in tensione non devono essere accessibili (ad es. a causa di scatole di derivazione prive di coperchio di chiusura o con coperchio danneggiato, di scatole per prese o interruttori prive di alcuni componenti, di canaline portacavi a vista prive di coperchi di chiusura o con coperchi danneggiati);
- 3) le parti dell'impianto devono risultare asciutte, pulite e non devono prodursi scintille, odori di bruciato e/o fumo;
- 4) nel caso di utilizzo della rete elettrica in locali privati, è necessario conoscere l'ubicazione del quadro elettrico e la funzione degli interruttori in esso contenuti per poter disconnettere la rete elettrica in caso di emergenza;

B. Indicazioni di corretto utilizzo:

- è buona norma che le zone antistanti i quadri elettrici, le prese e gli interruttori siano tenute sgombre e accessibili;
- evitare di accumulare o accostare materiali infiammabili (carta, stoffe, materiali sintetici di facile innesco, buste di plastica, ecc.) a ridosso dei componenti dell'impianto, e in particolare delle prese elettriche a parete, per evitare il rischio di incendio;
- è importante posizionare le lampade, specialmente quelle da tavolo, in modo tale che non vi sia contatto con materiali infiammabili.

Dispositivi di connessione elettrica temporanea

(prolunghe, adattatori, prese a ricettività multipla, avvolgicavo, ecc.).

A. Requisiti:

- i dispositivi di connessione elettrica temporanea devono essere dotati di informazioni (targhetta) indicanti almeno la tensione nominale (ad es. 220-240 Volt), la corrente nominale (ad es. 10 Ampere) e la potenza massima ammissibile (ad es. 1500 Watt);
- i dispositivi di connessione elettrica temporanea che si intende utilizzare devono essere integri (la guaina del cavo, le prese e le spine non devono essere danneggiate), non avere parti conduttrici scoperte (a spina inserita), non devono emettere scintille, fumo e/o odore di bruciato durante il funzionamento.

B. Indicazioni di corretto utilizzo:

- l'utilizzo di dispositivi di connessione elettrica temporanea deve essere ridotto al minimo indispensabile e preferibilmente solo quando non siano disponibili punti di alimentazione più vicini e idonei;



- le prese e le spine degli apparecchi elettrici, dei dispositivi di connessione elettrica temporanea e dell'impianto elettrico devono essere compatibili tra loro (spine a poli allineati in prese a poli allineati, spine *schuko* in prese *schuko*) e, nel funzionamento, le spine devono essere inserite completamente nelle prese, in modo da evitare il danneggiamento delle prese e garantire un contatto certo;
- evitare di piegare, schiacciare, tirare prolunghe, spine, ecc.;
- disporre i cavi di alimentazione e/o le eventuali prolunghe con attenzione, in modo da minimizzare il pericolo di inciampo;
- verificare sempre che la potenza ammissibile dei dispositivi di connessione elettrica temporanea (ad es. presa multipla con 1500 Watt) sia maggiore della somma delle potenze assorbite dagli apparecchi elettrici collegati (ad es. PC 300 Watt + stampante 1000 Watt);
- fare attenzione a che i dispositivi di connessione elettrica temporanea non risultino particolarmente caldi durante il loro funzionamento;
- srotolare i cavi il più possibile o comunque disporli in modo tale da esporre la maggiore superficie libera per smaltire il calore prodotto durante il loro impiego.

CAPITOLO 5

INFORMATIVA RELATIVA AL RISCHIO INCENDI PER IL LAVORO "AGILE"

Indicazioni generali:

- identificare il luogo di lavoro (indirizzo esatto) e avere a disposizione i principali numeri telefonici dei soccorsi nazionali e locali (VVF, Polizia, ospedali, ecc.);
- prestare attenzione ad apparecchi di cottura e riscaldamento dotati di resistenza elettrica a vista o a fiamma libera (alimentati a combustibili solidi, liquidi o gassosi) in quanto possibili focolai di incendio e di rischio ustione. Inoltre, tenere presente che questi ultimi necessitano di adeguati ricambi d'aria per l'eliminazione dei gas combust;
- rispettare il divieto di fumo laddove presente;
- non gettare mozziconi accesi nelle aree a verde all'esterno, nei vasi con piante e nei contenitori destinati ai rifiuti;
- non ostruire le vie di esodo e non bloccare la chiusura delle eventuali porte tagliafuoco.

Comportamento per principio di incendio:

- mantenere la calma;
- disattivare le utenze presenti (PC, termoconvettori, apparecchiature elettriche) staccandole anche le spine;
- avvertire i presenti all'interno dell'edificio o nelle zone circostanti *outdoor*, chiedere aiuto e, nel caso si valuti l'impossibilità di agire, chiamare i soccorsi telefonicamente (VVF, Polizia, ecc.), fornendo loro cognome, luogo dell'evento, situazione, affollamento, ecc.;
- se l'evento lo permette, in attesa o meno dell'arrivo di aiuto o dei soccorsi, provare a spegnere l'incendio attraverso i mezzi di estinzione presenti (acqua¹, coperte², estintori³, ecc.); non

¹ È idonea allo spegnimento di incendi di manufatti in legno o in stoffa ma non per incendi che originano dall'impianto o da attrezzature elettriche.

² In caso di principi di incendio dell'impianto elettrico o di altro tipo (purché si tratti di piccoli focolai) si possono utilizzare le coperte ignifughe o, in loro assenza, coperte di lana o di cotone spesso (evitare assolutamente materiali sintetici o di piume come i *pile* e i *piumini*) per soffocare il focolaio (si impedisce l'arrivo di ossigeno alla fiamma). Se particolarmente piccolo il focolaio può essere soffocato anche con un recipiente di metallo (ad es. un coperchio o una pentola di acciaio rovesciata).

³ ESTINTORI A POLVERE (ABC)

Sono idonei per spegnere i fuochi generati da sostanze solide che formano braci (fuochi di classe A), da sostanze liquide (fuochi di classe B) e da sostanze gassose (fuochi di classe C). Gli estintori a polvere sono utilizzabili per lo spegnimento dei principi d'incendio di ogni sostanza anche in presenza d'impianti elettrici in tensione.

ESTINTORI AD ANIDRIDE CARBONICA (CO₂)

Sono idonei allo spegnimento di sostanze liquide (fuochi di classe B) e fuochi di sostanze gassose (fuochi di classe C); possono essere usati anche in presenza di impianti elettrici in tensione. Occorre prestare molta attenzione all'eccessivo raffreddamento che genera il gas: ustione da freddo alle persone e possibili rotture su elementi caldi (ad es.: motori o parti metalliche calde potrebbero rompersi per eccessivo raffreddamento superficiale). Non sono indicati per spegnere fuochi di classe A (sostanze solide che formano braci). A causa dell'elevata pressione interna l'estintore a CO₂ risulta molto più pesante degli altri estintori a pari quantità di estinguento.

ISTRUZIONI PER L'UTILIZZO DELL'ESTINTORE

- sganciare l'estintore dall'eventuale supporto e porlo a terra;
- rompere il sigillo ed estrarre la spinetta di sicurezza;
- impugnare il tubo erogatore o manichetta;
- con l'altra mano, impugnata la maniglia dell'estintore, premere la valvola di apertura;



utilizzare acqua per estinguere l'incendio su apparecchiature o parti di impianto elettrico o quantomeno prima di avere disattivato la tensione dal quadro elettrico;

- se non si riesce ad estinguere l'incendio, abbandonare il luogo dell'evento (chiudendo le porte dietro di sé ma non a chiave) e aspettare all'esterno l'arrivo dei soccorsi per fornire indicazioni;
- se non è possibile abbandonare l'edificio, chiudersi all'interno di un'altra stanza tamponando la porta con panni umidi, se disponibili, per ostacolare la diffusione dei fumi all'interno, aprire la finestra e segnalare la propria presenza.

Nel caso si svolga lavoro agile in luogo pubblico o come ospiti in altro luogo di lavoro privato è importante:

- accertarsi dell'esistenza di divieti e limitazioni di esercizio imposti dalle strutture e rispettarli;
- prendere visione, soprattutto nel piano dove si è collocati, delle piantine particolareggiate a parete, della dislocazione dei mezzi antincendio, dei pulsanti di allarme, delle vie di esodo;
- visualizzare i numeri di emergenza interni che sono in genere riportati sulle piantine a parete (addetti lotta antincendio/emergenze/coordinatore per l'emergenza, ecc.);
- leggere attentamente le indicazioni scritte e quelle grafiche riportate in planimetria;
- rispettare il divieto di fumo;
- evitare di creare ingombri alla circolazione lungo le vie di esodo;
- segnalare al responsabile del luogo o ai lavoratori designati quali addetti ogni evento pericoloso, per persone e cose, rilevato nell'ambiente occupato.

*** **

seguito si riporta una tabella riepilogativa al fine di indicare in quali dei diversi scenari lavorativi dovranno trovare applicazione le informazioni contenute nei cinque capitoli di cui sopra.

Scenario lavorativo	Attrezzatura utilizzabile	Capitoli da applicare				
		1	2	3	4	5
1. Lavoro agile in locali privati al chiuso	Smartphone Auricolare Tablet Notebook		X	X	X	X
2. Lavoro agile in locali pubblici al chiuso	Smartphone Auricolare Tablet Notebook			X	X	X
3. Lavoro agile nei trasferimenti, su mezzi privati come passeggero o su autobus/tram, metropolitane e taxi	Smartphone Auricolare			X		
4. Lavoro agile nei trasferimenti su mezzi sui quali sia assicurato il posto a sedere e con tavolino di appoggio quali aerei, treni, autolinee extraurbane, imbarcazioni (traghetti e similari)	Smartphone Auricolare Tablet Notebook			X	X	
5. Lavoro agile nei luoghi all'aperto	Smartphone Auricolare Tablet Notebook	X		X		X

Con la sottoscrizione del presente documento, il lavoratore attesta di aver preso conoscenza

- dirigere il getto alla base delle fiamme premendo la leva prima ad intermittenza e poi con maggiore progressione;
- iniziare lo spegnimento delle fiamme più vicine a sé e solo dopo verso il fuoco principale.



in modo puntuale del contenuto del medesimo e il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza di averne condiviso pienamente il contenuto.

Data --/--/----

Firma del Datore di Lavoro

Firma del Lavoratore

Firma del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 15 luglio 2020

UNIMPRESA



UNIMPRESA
Commercio



CONF.A.I.L.

CONF. A. I. L.
NAZIONALE



