

## Verbale di accordo per il deposito del CCNL

### CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO per i DIRIGENTI, QUADRI di DIREZIONE e QUADRI e dei RICERCATORI

Sottoscritto da:



**FENAPI - Federazione Nazionale Autonoma Piccoli Imprenditori**



**CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali**


*In attuazione della normativa vigente, onde dare piena efficacia agli accordi testé sottoscritti, le parti stipulanti concordano di depositare il presente CCNL presso:*

- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- INPS
- INAIL
- CNEL


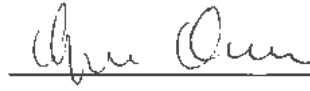
*Le parti danno mandato al Presidente FENAPI di procedere a detto deposito, con le modalità e le procedure previste dalle richiamate norme.*

Roma, 03 febbraio 2021

Per FENAPI



Per CIU



Per Confederazione Imprese Italia



**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE *di* LAVORO  
*per i* DIRIGENTI,  
QUADRI *di* DIREZIONE  
*e* QUADRI *e* dei  
RICERCATORI**



**FENAPI - Federazione Nazionale Autonomia Piccoli Imprenditori**



**CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali**

*Roma, 03 febbraio 2021*

**© PROPRIETÀ RISERVATA**

*Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.*

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI, QUADRI DI DIREZIONE, QUADRI E RICERCATORI<sup>1</sup>**

In data 03 febbraio 2021 in Roma le Parti hanno convenuto di stipulare il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti ed i Quadri di Direzione del e l'estensione del suo campo applicativo a tutti i Dirigenti ed i Ricercatori inquadrabili come Quadri e comunque dipendenti da aziende aderenti alla FENAPI e Imprese Italia;

sottoscrivono per i datori di lavoro:

**FENAPI Federazione Nazionale Autonoma Piccoli Imprenditori**

rappresentata dal Presidente Carmelo Satta, e da Concetto Parisi e Giuseppe Bonura.

La FENAPI rappresenta le imprese del terziario.

**Confederazione Imprese Italia** associazione federata FENAPI, con patto federativo del 8 ottobre 2020, rappresentata dal presidente nazionale Biagio Cefalo e dal segretario nazionale Carlos Sorrentino

Sottoscrive per i lavoratori:

**CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali**, rappresentata dal Presidente Nazionale, Gabriella Ancora, con l'assistenza tecnica di Liano Capicotto.

### **Nota a verbale.**

Salvo diverso riferimento, il presente CCNL e gli Istituti s'intendono applicabili sia ai Dirigenti, ai Quadri di Direzione che ai Quadri ed i ricercatori. Ai Professionisti dei Paesi Terzi - Carte Blu (dir. 2009/50/CE).

Il presente contratto collettivo di lavoro è composto di 139 articoli e 2 allegati.

### **PREMESSA**

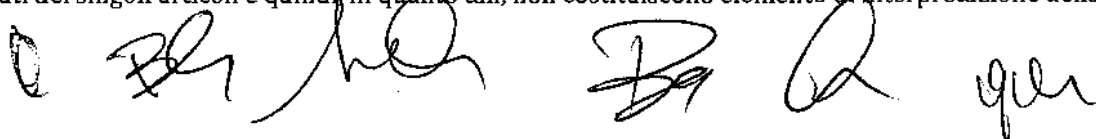
FENAPI, Confederazione Imprese Italia e CIU, da questo momento in poi "Le parti stipulanti", contestualmente alla stipulazione del CCNL per i Dirigenti e i Quadri di Direzione e Quadri/Ricercatori dipendenti impiegati in imprese commerciali, terziario, turismo, servizi, artigianato, artistico, agricoltura e piccole e medie imprese, si danno reciprocamente atto di quanto segue:

### **PRESO ATTO CHE**

- la CSR è stata inclusa tra gli obiettivi strategici dell'UE e che la Commissione Europea ha inserito il tema tra le attività da sviluppare nell'ambito delle proprie competenze invitando gli Stati Membri a farsi promotori della sensibilizzazione e dello sviluppo della CSR nelle proprie realtà territoriali;
- per *Corporate Social Responsibility* (CSR) si intende "l'integrazione su base volontaria da parte delle imprese delle preoccupazioni sociali ed ecologiche nelle loro operazioni commerciali e nei rapporti con le parti interessate";
- che l'evoluzione del mercato del lavoro premierà sempre più le realtà connotate da alta professionalità;

### **<sup>1</sup> AVVERTENZA**

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.



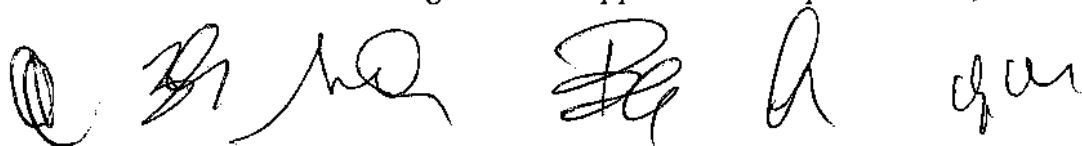
- che l'attuale sistema di ordinamento contrattuale è frutto di visioni e architetture figlie di un superato modello produttivo;

## LE PARTI STIPULANTI IL PRESENTE CONTRATTO

- concordano nel ritenere che l'adozione di una condotta correttamente ispirata ai principi della CSR costituisca un vero e proprio fattore di competitività, giacché si riscontra un'utilità anche economica nel comportamento delle imprese sensibili all'attenzione per la dimensione sociale e ambientale della propria attività;
- condividono l'interesse alla diffusione della CSR pur prendendo atto del principio di volontarietà che sta alla base delle politiche a essa relative;
- auspicano che la CSR divenga uno degli elementi basilari della cultura imprenditoriale e manageriale e che possa essere presente in ogni fase dell'attività aziendale;
- s'impegnano congiuntamente a promuovere azioni di sostegno a favore della *Corporate Social Responsibility*, sfruttando al meglio le esperienze esistenti, incoraggiando lo sviluppo di prassi innovative, valorizzando le "best practices" e aumentandone la conoscenza e il bacino d'utenza, migliorando la trasparenza delle politiche di gestione delle imprese;

## CONCORDANO

- di interpretare l'orientamento della nuova "Governance" italiana sul campo sindacale a favore delle organizzazioni sindacali partecipative che intendono ridurre gli spazi della conflittualità politica o ideologica;
- che, il diverso modo di rappresentarsi nelle vicende interne nazionali e naturale conseguenza dei cambiamenti conseguenti allo scenario internazionale dovuto alle sfide poste dalla globalizzazione e alle necessità di farvi fronte sul piano europeo e italiano con visioni moderne e le meno contrapposte possibili su alcuni temi come nel caso di energia, migrazione, Welfare e altri temi di particolare attualità;
- che, l'avvento di un mercato globale a trazione tecnologica e finanziaria ha destrutturato i tradizionali paradigmi sinora adottati nelle analisi del mondo del lavoro. A parte la femminilizzazione e la terziarizzazione del lavoro, rispetto alla prevalenza di occupazioni manuali dell'era fordista, con un cambiamento radicale che ha coinvolto il ceto medio che forti di nuove professionalità tecnologiche di rete hanno scalato verso l'alto la stratificazione sociale, le categorie impiegate d'ordine il cui lavoro è stato incorporato, per lo più, nelle macchine intelligenti;
- di impersonare nelle rispettive aree di competenza per la creazione del nuovo sistema contrattuale particolarmente indicato per le professionalità medio - alte con un'alta qualificazione e specializzazione non solo italiana;
- di considerare che l'avvento della flessibilità e del "brain power" stia perciò sedimentando una nuova cultura del lavoro, per cui la stabilità appare sempre più una debolezza per la carriera e l'occupazione, un segno di staticità in un mondo che ha ingranato la marcia dell'innovazione continua competitiva e dell'internazionalizzazione permanente;
- di auspicare un celere inserimento della direttiva europea in merito alle condizioni d'ingresso, di soggiorno e d'inserimento a professionalità elevate e a talenti con lo strumento della "Carta blu dell'Unione Europea";
- di auspicare al recepimento della raccomandazione comunitaria del 23 aprile 2008, del quadro comune europeo delle qualifiche (EQF), al fine di promuovere la mobilità transfrontaliera dei cittadini e agevolarne l'apprendimento permanente;



- di accordare un percorso strategico di priorità alla ricerca di detti strumenti nell'area della piccola e media impresa per mettere a fuoco i problemi del settore e individuare efficaci strategie di sviluppo del vero "motore economico" del sistema Italia, in termini occupazionali e di quote di mercato.

Tutto ciò reciprocamente assunto, **FENAPI, Confederazione Imprese Italia e CIU** si danno reciprocamente atto della disponibilità ad attivare, nell'ambito dei loro rapporti interconfederali, la più ampia gamma di strumenti contrattuali di governo per i dirigenti e per i quadri che siano occupati da aziende facenti parte del sistema associativo delle confederazioni **FENAPI e Confederazione Imprese Italia**.

Al fine di dare pratica attuazione ai contenuti al presente CCNL, Le Parti costituiranno, entro sessanta giorni dalla data odierna, una Commissione di Lavoro per lo studio della materia.

Roma, 03/02/2021

Per **FENAPI**    

Per **Confederazione Imprese Italia**   

Per **CIU**  

## Titolo I PARTE INTRODUTTIVA

### **Art. 1 - Oggetto e sfera di applicazione del Contratto**

Il presente contratto collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività del settore della piccola e media impresa, nell'area del terziario (commercio, imprese ad elevata tecnologia produttiva, imprese impegnate nel settore della conoscenza) e le attività dirigenziali, dei quadri di direzione, dei quadri e dei ricercatori - lavoratori ad alto contenuto tecnologico-professionale con qualifica di quadro.

### **Art. 2 - Struttura e assetto del contratto**

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e territoriale e/o aziendale. Il CCNL ha durata triennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro nonché il ruolo e le competenze del livello territoriale di contrattazione. La dinamica degli effetti economici e dei minimi nazionali di stipendio di cui all'art. 35 e seguenti nell'ambito della validità triennale sarà coerente con i tassi d'inflazione programmati assunti come obiettivo comune nell'ambito della concertazione per la politica dei redditi.

Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici dei settori indicati al precedente articolo uno.

### **Art. 3 - Vacanza contrattuale**

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo, sarà corrisposto un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmata applicato sugli stipendi contrattuali vigenti. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto la "indennità di vacanza contrattuale" cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La data d'inizio della corresponsione della "indennità di vacanza contrattuale" come sopra disciplinata scatta, in caso di ritardata presentazione delle piattaforme, di un periodo pari ai giorni di ritardo.

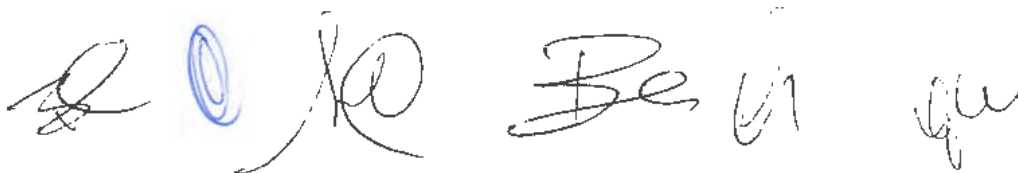
### **Art. 4 Contratto territoriale e/o aziendale**

Il contratto territoriale e/o aziendale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed ha durata triennale.

La contrattazione territoriale e/o aziendale definisce gli stipendi contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate all'interno del presente CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

### **Art. 5 Dinamica contrattuale**

La dinamica degli effetti economici e degli stipendi contrattuali nell'ambito del rinnovo triennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti territoriali medesimi e sarà



coerente con i tassi d'inflazione programmata secondo i principi e i criteri di cui ai commi 3° e 4° del presente articolo.

Nuovi punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra inflazione programmata e quella effettiva intervenuta sui minimi nazionali di stipendio nel primo biennio di validità del CCNL, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento dell'economia territoriale del settore piccola impresa.

La dinamica di cui ai precedenti commi si applicherà, in sede di stipulazione dei contratti territoriali, sullo stipendio contrattuale. L'importo derivante dalla predetta dinamica dovrà essere sommato al minimo di stipendio-base mensile.

#### **Art. 6 Applicazione contrattuale**

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 di cui la CIU è firmataria, le parti, in sede di rinnovo del Contratto territoriale, inoltre valuteranno la possibilità di prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, e aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività legati all'andamento del settore.

La predetta erogazione ha conseguentemente la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori.

Tale tipo di erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione dello specifico regime contributivo - previdenziale previsto dal citato Protocollo e dalle successive disposizioni di legge.

Nel caso in cui non si trovasse un'intesa per la definizione della predetta erogazione, le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica retributiva, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra.

Tale quota sarà riassorbita nell'erogazione strettamente correlata ai risultati, di cui al citato Protocollo, in caso di successiva definizione di detta erogazione.

#### **Art. 7 - Decorrenza, durata del Contratto nazionale e procedure di rinnovo.**

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata triennale, dal 03 febbraio 2021 al 30 dicembre 2023, e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato, a mezzo raccomandata A.R., da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno tre mesi prima della scadenza del contratto.

Durante tale periodo le parti contraenti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

L'inosservanza di quanto stabilito per tale periodo comporterà a carico della parte responsabile, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine dal quale far decorrere l'indennità di vacanza contrattuale.

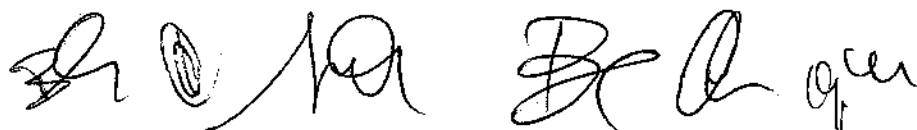
Il presente contratto conserva la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

#### **Art. 8- Condizioni di miglior favore**

I contratti territoriali e/o aziendali non possono derogare alle norme del presente contratto. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti in vigore.

#### **Art. 9 - Sistema di formazione professionale e continua**

Le Parti convengono di costituire un sistema di formazione professionale e continua basato su tre pilastri, in relazione tra loro, da sviluppare in funzione di obiettivi legati alla crescita



professionale degli addetti, alla stabilizzazione dell'occupazione, all'impiego anche dei tempi di non lavoro per lo svolgimento di attività formative per i lavoratori a tempo determinato ed identificano in **FONDO CONOSCENZA** il Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua di riferimento per la formazione dei lavoratori a cui si applica il presente CCNL;

### **9.1 - FONDO CONOSCENZA**

È il Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua nella piccola e media impresa e nell'area commerciale, turistica, servizi, terziario, artigiana, artistica, agricola e della piccola e media impresa di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000, è alimentato dal contributo integrativo pari allo 0,30%, di cui all'art. venticinque, comma quattro, della legge 845/1978 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo.

Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali nuove iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti.

Una parte delle risorse provenienti dallo zero, trenta per mille possono essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla promozione e allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirate, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa.

Una quota delle risorse potrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intendono realizzare in proprio, in forma singola o associata, secondo modalità da definire nel "Regolamento del Fondo", così come, nella distribuzione delle risorse, dovranno essere previsti criteri solidaristici per i lavoratori.

Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento all'ente bilaterale paritetico costituito come da successivo punto 9.2 del presente contratto per le attività di studio e ricerca e all'Ente per la formazione nei settori del commercio, artigianato, del turismo per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

### **9.2 - ENTE BILATERALE**

Le parti concordano di avviare le procedure per la costituzione di un Ente Bilaterale Nazionale entro e non oltre 6 (sei) mesi dalla sottoscrizione del CCNL, composto pariteticamente da membri designati da FENAPI e dalle OO.SS. firmatarie del CCNL.

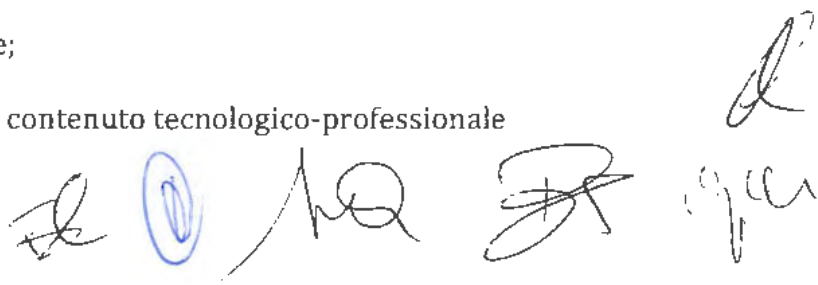
## **Titolo II COSTITUZIONE DEL RAPPORTO**

### **Art. 10. Applicabilità.**

Il presente CCNL disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende associate e aderenti ed il proprio personale direttivo con tutte le declaratorie inserite nel presente contratto. Si applica altresì alle figure di Dirigente, Quadro di Direzione, Quadro/Ricercatore che lavorano all'estero, dipendenti di imprese italiane, anche se colà residenti.

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende associate e aderenti e il proprio personale direttivo:

- a) Dirigenti;
- b) Quadri di Direzione;
- c) Quadri
- d) Lavoratori con alto contenuto tecnologico-professionale





e) Cittadini di Paesi Terzi muniti di Carta Blu (dir 2009/50/CE)

A) Dirigenti

### **Art. 11- Dirigenti.**

Sono dirigenti a norma dell'art. 2094 c.c., e agli effetti del presente contratto, coloro che, rispondendo direttamente all'imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato, svolgono funzioni aziendali di elevato grado di professionalità, con ampia autonomia, discrezionalità, iniziativa e con il potere di imprimere direttive a tutta l'impresa agricoltura, commercio, turismo e terziario della PMI o a una sua parte autonoma.

Rientrano in tale definizione, a esclusivo titolo esemplificativo:

- i direttori;
- i vice direttori;
- i condirettori;
- coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo d'importanti servizi o uffici,
- i capi d'importanti servizi e uffici, sempre che le loro funzioni si esercitino nelle condizioni specificate nei commi precedenti.

La qualifica di dirigente comporta la partecipazione e la collaborazione, con la responsabilità inerente al proprio ruolo, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa e il fine della sua utilità sociale.

In tal senso devono considerarsi tali anche gli amministratori delle società di capitali cui le parti riconoscano i requisiti sopra indicati.

### **Dichiarazione a Verbale**

"Le organizzazioni stipulanti e le aziende dei settori coinvolti nell'ambito delle azioni positive raccomandate dal Governo dirette al conseguimento dell'effettiva parità, dichiarano il proprio intendimento a porre in atto tutte le misure dirette a eliminare eventuali discriminazioni nei piani di carriera e nella promozione, direttamente o indirettamente collegati all'appartenenza all'uno o all'altro sesso, al fine di creare le condizioni necessarie a che unico metro di valutazione e di scelta per la promozione a superiori posizioni sia la professionalità, il merito e la capacità di gestione".

### **B) Quadri di Direzione**

#### **Art. 12. Declaratoria del Quadro di Direzione**

Nel presente CCNL devono intendersi per "Quadri di Direzione" i dipendenti che operano per la programmazione e il raggiungimento degli obiettivi di cui sono responsabili, nonché nella fase della scomposizione di ciascun obiettivo in fasi, e che attendono al coordinamento delle risorse umane, ai carichi di lavoro e al rispetto dei tempi. Tali sono coloro che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge n. 190/85 e dalla contrattazione collettiva per l'appartenenza alla categoria dei quadri, possiedono uno dei seguenti ulteriori requisiti:

- a) dipendenti cui è conferita dall'impresa con dichiarazione formale ed esplicita la qualifica di quadro di direzione;
- b) quadri con responsabilità di sedi o autonoma unità produttiva che assommino almeno tre dipendenti compreso il quadro di direzione.



### **Art. 13. Quadri di Direzione**

Al fine di premiare e incoraggiare la permanenza nelle aziende dei lavoratori con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il quadro e il personale dirigente.

Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel Quadro di Direzione.

Questa qualifica, sfuggendo alla declaratoria di cui all'articolo tre del presente contratto, non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale ma dalla libera valutazione, effettuata dall'impresa, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'impresa.

### **Art. 14. Accesso alla qualifica**

La Qualifica di Quadro di Direzione è attribuita liberamente dall'Impresa ai lavoratori che, secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo.

La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta inviando copia dell'atto all'Ente Bilaterale, unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali sono previsti la modifica migliorativa rispetto al presente contratto collettivo.

In caso di non adesione alla previsione di cui al successivo articolo 15, la nomina sarà sub iudice sino alla sua avvenuta certificazione da parte dell'Ente bilaterale che lo comunicherà, quale che sia l'esito del lodo, con raccomandata all'Impresa e al Quadro (allegato E).

### **Art. 15. Assegnazione della qualifica**

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro e/o Quadro di direzione, 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.

#### *Nota a Verbale*

Le parti contraenti si danno reciprocamente atto che il passaggio alla qualifica di Quadro di direzione dovrà avvenire nel rispetto delle procedure previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di provenienza.

### **Art. 16. Tutela.**

Tutte le forme di tutela, economica e normativa, di previdenza, assistenza e assicurazioni, previste dal presente contratto, si applicano ai Dirigenti - Quadri di Direzione i cui contratti di lavoro siano o saranno stipulati da Aziende aderenti alla federazione FENAPI e che richiama espressamente l'adesione al presente contratto.

In fase di prima applicazione le Aziende che abbiano alle proprie dipendenze dirigenti inquadrati con altri CCNL, potranno sottoscrivere - di comune accordo con i dirigenti stessi - un atto di passaggio da diversa regolamentazione al presente CCNL.

## **C) I Quadri**

### **Art. 17 - Disciplina dei quadri**

#### **1. Definizione della figura dei Quadri**

In applicazione dell'art.2 della legge 13.5.1985 n. 190, sono considerati "quadri" quei lavoratori che, operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai



fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi generali dell'impresa con discrezionalità d'iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale.

Ciò premesso, appartengono alla categoria dei "quadri" quei lavoratori che, svolgono funzioni di coordinamento generale dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro.

Si riconosce pertanto, la qualifica di "quadro" a quegli impiegati che assolvono funzioni di rappresentanza del datore di lavoro, con responsabilità di coordinamento e organizzazione delle attività e del personale che svolge funzioni e compiti di rilievo.

A tali figure, come sopra individuate, si applica la disciplina legislativa sull'orario di lavoro prevista per il personale direttivo.

## 2. Variazione e mansioni di qualifica

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

## **D) Ricercatori /Quadri ad Alto Contenuto Tecnologico-Professionale**

### **Art. 18. Premessa**

Le Parti stipulanti intendono, con il presente titolo, definire un quadro generale normativo che consenta, al momento dell'entrata nell'ordinamento nazionale delle norme per l'assunzione di ricercatori stranieri ed extracomunitari, e di figure rientranti nei livelli 7 e 8 del quadro europeo delle qualifiche, di fornire subito alle imprese un primo strumento applicativo.

Le Parti delegano all'Ente Bilaterale contrattuale la verifica che le norme qui introdotte siano compatibili con il provvedimento legislativo di recepimento della Direttiva Europea e la definizione di eventuali altre norme che si rendessero necessarie. Le Parti stabiliscono che le eventuali modifiche introdotte dall'Ente Bilaterale, ai sensi del comma precedente, saranno recepite nel testo contrattuale al suo primo rinnovo.

### **Art. 19. Definizione di Ricercatore**

Sono considerati ricercatori quei lavoratori ad alto contenuto professionale e con qualifica di Quadro, che svolgano la loro attività lavorativa nel campo della ricerca senza alcuna altra mansione e/o compito che lo colleghi in qualsiasi modo all'attività produttiva dell'impresa. S'intendono considerati ricercatori i lavoratori all'estero, e colà residenti che operano per aziende italiane. La partecipazione ad attività di promozione, quali fiere o dimostrazioni non è configurata come ostativa alla qualifica di ricercatore purché non occupi il ricercatore per oltre trenta giorni lavorativi l'anno.

### **Nota a verbale**

Ai sensi del D.lgs. 17/2008, che ha recepito le norme europee, i ricercatori provenienti da paesi non appartenenti all'Unione Europea, sono considerati a pari diritti dei lavoratori italiani. Le parti auspicano una celere attuazione di tutti i provvedimenti amministrativi.



### **Art. 20. Definizione di Quadro ad alto contenuto Tecnologico-Professionale**

Per quadro ad alto contenuto tecnologico-professionale, si intende il quadro che garantisca nello svolgimento della sua attività di lavoro e/o coordinamento dell'attività di un ufficio/reparto quelle competenze professionali che caratterizzino, in senso esclusivo, la validità del processo produttivo svolto.

### **Art. 21. Periodo sabbatico**

È facoltà dei ricercatori e dei quadri ad alto contenuto tecnologico professionale, assunti con contratto a tempo indeterminato, richiedere la concessione di un massimo di quarantotto mesi di aspettativa per frequentare corsi di aggiornamento e/o riqualificazione, in Italia e/o istituti di formazione all'estero.

L'utilizzo di quest'arco temporale potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- Comunicazione scritta all'impresa almeno novanta giorni prima dell'inizio del periodo di aspettativa;
- Non contestuale presenza di altri ricercatori/quadri ad alto contenuto tecnologico-professionale già in aspettativa per analogo motivo, nelle aziende con più di 10 ricercatori /quadri il numero degli utilizzatori contemporanei e elevato a due;
- Consegna all'impresa della copia della documentazione sul corso che si intende frequentare e, entro quindici giorni dal rientro al lavoro, consegna della documentazione comprovante l'effettivo svolgimento dei corsi in Italia o all'estero.

La concessione dell'attesa da parte dell'Impresa non comporta alcun onere per la stessa e durante il periodo di astensione dal lavoro non vi sarà retribuzione ordinaria e differita e non decorrerà l'anzianità di servizio.

### **Art. 22. Norme di tutela**

L'accesso all'istituto del periodo sabbatico non potrà avvenire prima del raggiungimento del quarto anno di anzianità di servizio.

In ogni caso il rapporto tra periodo lavorato e periodo in aspettativa per aggiornamento professionale dovrà essere sempre pari a quattro a uno, in favore dei periodi di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.

La concessione dell'aspettativa per aggiornamento professionale potrà avvenire solo per archi temporali ricompresi tra il trimestre e l'anno.

## **Titolo III ATTUAZIONE DEL RAPPORTO**

### **Art. 23. Assunzione o nomina.**

L'assunzione o la nomina dei dirigenti e quadri cui si applica il presente CCNL deve risultare da atto scritto nel quale deve essere indicato:

- Data d'inizio del rapporto di lavoro o decorrenza della nomina;
- Eventuale periodo di prova per i dirigenti di nuova assunzione;
- Sede di residenza iniziale;
- Riconoscimento dell'applicazione integrale del presente contratto e sue eventuali modifiche;
- Indicazione delle funzioni, dei poteri e delle responsabilità inerenti al mandato affidato;
- trattamento economico;
- Eventualità del trasferimento;
- Eventuali altri elementi utili a precisare la posizione del dirigente nell'ambito dell'impresa.



Il documento di cui al precedente comma deve essere sottoscritto per accettazione dal Dirigente o dal Quadro di Direzione o dai Quadri.

Ogni variazione delle predette condizioni di assunzione, che intervenga nel corso del rapporto, deve essere comunicata per iscritto.

La nomina a dirigente di un dipendente già in servizio comporta il riconoscimento dell'anzianità già maturata con altra qualifica agli effetti del preavviso e dell'indennità supplementare.

#### **Art. 24 - Contratto di somministrazione di lavoro**

Il contratto di somministrazione di lavoro per i quadri di direzione, i quadri e lavoratori ad alto contenuto tecnologico-professionale è disciplinato secondo i termini di cui al Protocollo nazionale d'intesa.

#### **Art. 25. Lavoro Agile (Smart Working).**

la Legge n. 81/2017 definisce il "lavoro agile" come modalità di esecuzione dell'attività lavorativa che può esser resa anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa in parte all'esterno della sede di lavoro, senza una postazione fissa; - il lavoro agile non costituisce una nuova forma di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato contrattualmente già in essere con garanzia di tutte le prerogative e caratteristiche già applicate.

Il lavoro agile non costituisce una nuova forma di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato contrattualmente già in essere con garanzia di tutte le prerogative e caratteristiche già applicate-

Il lavoro agile è applicabile ai lavoratori destinatari del presente contratto che svolgano mansioni compatibili con l'adempimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali.

La richiesta di attivazione del lavoro agile può avvenire o su iniziativa dell'azienda o del dipendente.

Nell'accesso al lavoro agile saranno favoriti i lavoratori con particolari situazioni di fragilità personale, le lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità o in alternativa allo stesso, i lavoratori con figli in situazione di grave disabilità.

Ai lavoratori in lavoro agile saranno garantiti gli strumenti aziendali per operare.

Sarà garantita ai medesimi idonea formazione in merito alle modalità di lavoro agile ed al funzionamento dei relativi supporti, nonché l'accesso alla formazione professionale comune agli altri dipendenti.

Saranno altresì garantiti tempi di disconnessione di norma corrispondenti all'ordinario orario di lavoro.

Le residue modalità di prestazione saranno oggetto di contrattazione individuale nel cui ambito si terrà conto delle situazioni personali e delle caratteristiche della prestazione dedotta.

#### **Art. 26. Contratto a termine.**

Il contratto di lavoro a termine è consentito nel rispetto delle relative norme di legge.

#### **Art. 27. Attivazione del contratto interinale.**

L'attivazione di rapporto di lavoro interinale è consentita per esigenze temporanee che non possano trovare risposta nell'organico già presente nell'Impresa, per un periodo massimo di dodici mesi.

La regolamentazione del lavoro interinale, in attesa di un apposito accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è quella prevista dalla vigente legge.

### **Art. 28. Periodo di prova per i dirigenti**

Nel solo caso di assunzione e contestualmente ad essa, potrà essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore a sei mesi.

Dal computo sono esclusi eventuali periodi di sospensione del rapporto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, al dirigente saranno corrisposti i ratei di mensilità supplementari e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonché il trattamento di fine rapporto con espressa esclusione del preavviso.

### **Art. 28.1 Periodo di prova per Quadri di Direzione e Quadri**

il periodo di prova deve risultare da atto scritto.

In mancanza di questo, il "quadro" s'intende assunto senza prova alle condizioni stabilite dal presente contratto e dai contratti territoriali per la categoria cui il "Quadro" stesso appartiene in base alle mansioni che è chiamato a svolgere.

il periodo di prova è fissato in mesi cinque per Quadri di Direzione.

il periodo di prova è fissato in mesi quattro per Quadri e Ricercatori.

Appena avvenuta l'assunzione dell'impiegato, il datore di lavoro deve farne regolare denuncia di assunzione agli Istituti.

Il Dirigente e/o il Quadro acquistano il diritto all'assistenza e alla previdenza a decorrere dalla data d'inizio del servizio anche se sottoposto a periodo di prova.

I relativi contributi sono dovuti pertanto anche per il periodo di prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso.

Superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma e il servizio prestato deve computarsi agli effetti dell'anzianità.

In caso di recesso nel corso del periodo di prova o al termine di esso, il dirigente/quadro ha diritto allo stipendio per l'intero mese nel quale è avvenuto il recesso nonché ai dodicesimi relativi alle ferie, alle mensilità aggiuntive e al trattamento di fine rapporto.

Qualora il recesso venga effettuato dal datore di lavoro, l'impiegato ha diritto, per sé e per i propri familiari, al rimborso delle spese di viaggio necessario a tornare al luogo di provenienza, nonché al rimborso delle spese di mobilio, sempre che il trasferimento della famiglia sia stato concordato con il datore di lavoro.

### **Art. 29. Responsabilità civile verso terzi**

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare, con onere a proprio carico, i propri dipendenti dell'area del dirigente e dei quadri, contro i rischi di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni contrattuali.

A tal riguardo il datore di lavoro dovrà stipulare una polizza assicurativa entro un mese dalla stesura del nuovo CCNL, i cui massimali e le correlative quote di premi a carico dell'impresa saranno formalizzate in apposita separata convenzione.

### **Art. 30. Polizza assicurativa**

Ai Quadri è 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 relativi a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'impresa è tenuta ad assicurare ai Dirigenti e ai Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico.

Inoltre, il datore di lavoro deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dipendente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extraprofessionali, che assicuri:

- a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso d'invalidità permanente causata da infortunio che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;
- b) in caso d'invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124;
- c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

#### **Nota a Verbale**

Le parti s'impegnano di convenzionare una primaria compagnia assicurativa per una proposta assicurativa sulle responsabilità civile verso terzi del dirigente/quadro di direzione/quadro/lavoratore con alto contenuto tecnologico-professionale, da proporre alle aziende che applicheranno il presente CCNL.

### **Titolo IV ATTIVITÀ DI RICERCA E FORMATIVE**

#### **Art. 31 Corsi di lingua italiana per Ricercatori-Quadri stranieri.**

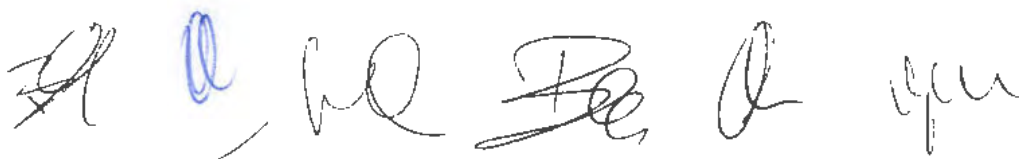
I Ricercatori extracomunitari assunti con contratto a tempo indeterminato a chiamata diretta e privi delle nozioni di base della lingua italiana avranno diritto a tre cicli di formazione linguistica:

- 1) Un primo ciclo della durata di trenta giorni lavorativi (6 settimane) in cui, decorrendo tutti gli istituti contrattuali, il ricercatore possa svolgere, durante il normale orario di lavoro, un corso base e intensivo per il raggiungimento di un livello elementare di comprensione della lingua italiana;
- 2) Un secondo ciclo della durata di 150 ore lavorative, da svolgersi entro il primo anno di lavoro, in cui decorrendo tutti gli istituti contrattuali, il ricercatore possa svolgere, durante il normale orario di lavoro, un corso medio teso al raggiungimento di un livello di comprensione della lingua italiana capace di garantire la normale interrelazione tra i colleghi;
- 3) Un terzo ciclo della durata di ulteriori 300 ore lavorative, da svolgersi entro il terzo anno di lavoro, in cui decorrendo tutti gli istituti contrattuali, il ricercatore possa svolgere, durante il normale orario di lavoro, un corso avanzato teso al raggiungimento di un livello di comprensione della lingua italiana sufficiente a ogni esigenza lavorativa e personale del ricercatore.

I Ricercatori extracomunitari assunti con contratto a tempo determinato avranno accesso solo ai corsi di cui ai punti a) e b) del comma precedente.

I corsi andranno fatti preferibilmente presso un Centro di apprendimento della lingua italiana, meglio se riconosciuto dal Ministero dell'Istruzione o degli Affari Esteri o comunque riconosciuto dall'Ente Bilaterale.

I costi dei corsi saranno a esclusivo carico del ricercatore.



È facoltà della contrattazione aziendale o della contrattazione individuale al momento dell'assunzione prevedere che la totalità o parte dei costi dei corsi siano posti a carico dell'impresa.

Il non superamento del corso di cui al punto a) costituisce, essendo ancora il lavoratore in periodo di prova, causa legittima per la risoluzione del rapporto di lavoro.

### **Art. 32. Lavoro ciclico**

In deroga alla norma generale sui lavoratori a tempo determinato e sul limite posto ai rinnovi dei contratti, le Parti stabiliscono che ai Ricercatori extracomunitari, assunti con contratto a tempo determinato, che per mantenere il loro livello di conoscenze abbiano bisogno di frequentare ulteriori corsi di aggiornamento e/o formazione presso centri nei loro paesi di origine o in paesi terzi, potrà, sino a un massimo di cinque rinnovi, essere proposto un altro contratto a tempo determinato che abbia decorrenza dalla conclusione dei corsi di formazione e/o aggiornamento.

### **Art. 33. Brevetti**

In deroga a quanto previsto nell'articolo precedente, lo sfruttamento di brevetti su scoperte avvenute nel corso dell'attività di lavoro e/o ricerca compiute per conto e a carico dell'Impresa, potrà essere regolato da specifici accordi tra l'Impresa e il ricercatore che stabiliscano le rispettive quote di competenza.

### **Art. 34. Proprietà intellettuale**

I contratti di esclusiva connessi con il rapporto di lavoro dipendente sottoscritto dal ricercatore non potranno prevedere norme che limitino la facoltà del ricercatore di pubblicare articoli su riviste scientifiche, di partecipare a convegni o conferenze utilizzando i permessi e/o le ferie.

L'eventuale sfruttamento dei diritti sulla proprietà intellettuale di lavori svolti dal ricercatore sarà di esclusivo godimento del ricercatore stesso.

## **Titolo V TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 35. Determinazione degli elementi della retribuzione.**

La retribuzione è costituita dalle seguenti voci:

- Minimo contrattuale mensile;
- Eventuali scatti di anzianità;
- Eventuale elemento di maggiorazione;
- Eventuale aumento retributivo;
- Eventuali altri importi attribuiti ad personam.

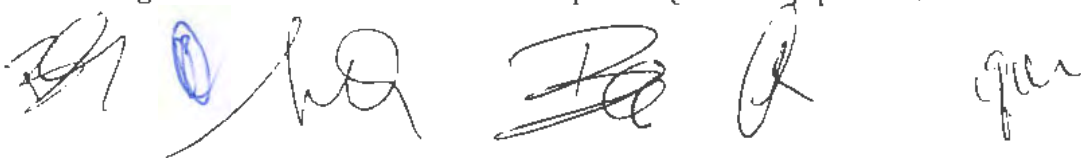
Gli eventuali scatti di anzianità non possono assorbire altre voci retributive, né esserne assorbiti.

La retribuzione globale del dirigente non potrà essere inferiore al 110% della retribuzione del quadro o dell'impiegato meglio retribuito appartenente alla stessa Impresa.

Quella del quadro di direzione potrà al massimo raggiungere il 90% di quella del dirigente con la retribuzione meno elevata appartenente alla stessa Impresa.

Restano comunque escluse da qualsiasi confronto o rapporto le retribuzioni dei produttori e dei viaggiatori, e del personale di alta o particolare specializzazione.

La retribuzione giornaliera si calcola dividendo per 26 (ventisei) quella mensile.





### Aumento retributivo

1. Fermo restando il minimo base di cui al precedente contratto stipulato in data 27 luglio 2011 si concorda fra le parti un aumento retributivo, nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento per i Dirigenti pari a euro 300,00 mensili lordi dal 1° febbraio 2021 e un aumento pari ad euro 60,00 mensili lordi dal 01 gennaio 2022, per i Quadri di Direzione un aumento pari a euro 270,00 mensili lordi dal 01 febbraio 2021 e un aumento pari a euro 50,00 mensili lordi dal 01 gennaio 2022, per i Quadri (Ricercatori) un aumento pari a euro 220,00 mensili lordi dal 01 febbraio 2021 e un aumento pari a euro 40,00 mensili lordi dal 01 gennaio 2022

2. Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da ogni aumento concesso a qualsiasi titolo dal datore di lavoro con clausola di espressa assorbibilità.

<i><b>Livello</b></i>	<i><b>Paga base contrattuale 1.02.2021</b></i>	<i><b>Paga base contrattuale 1.1.2022</b></i>
Dirigenti *	4.754,01*	4.814,01*
Quadri di Direzione	2.708,01**	2.758,01**
Quadri	2.470,01***	2.510,01***

Ai sensi dell'articolo 40 del Contratto Collettivo Nazionale è riconosciuta un'indennità di funzione:

\* Dirigenti € 400,00

\*\* Quadri di Direzione € 340,00

\*\*\* Quadri (e ricercatori) € 320,00.

### **Art. 36. Trattamento minimo mensile.**

La retribuzione mensile, di fatto, non può essere inferiore ai seguenti trattamenti mensili minimi:

- dirigenti € 4.754,01
- quadri di direzione e/o € 2.708,01
- quadri e/o lavoratori con alto contenuto tecnologico professionale € 2.510,01

L'anzianità nella qualifica decorre dalla data dell'assunzione ovvero della nomina, se successiva.

Nel caso in cui la retribuzione di fatto risulta essere inferiore al minimo mensile riferito all'anzianità nella qualifica, sarà corrisposta la relativa differenza a titolo di "integrazione al minimo".

Nel caso in cui il dirigente raggiunga o superi in seguito il trattamento minimo mensile, l'importo percepito a titolo di "integrazione al minimo" non dovrà più essere corrisposto (allegato A).

### **Art. 37. Scatti di anzianità per i Dirigenti.**

Al compimento di ciascun biennio d'anzianità nella qualifica, con un massimo di 5 bienni, il dirigente avrà diritto a scatti d'anzianità nella misura di € 190,00 (centonovanta,00) mensili lordi.

La maturazione degli scatti decorre dalla data d'anzianità aziendale nella qualifica, se essa coincide con il 1° giorno del mese, ovvero, in caso diverso, dal 1° giorno del mese successivo.

Tali scatti, che decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità, non sono assorbiti in nessun caso, ne possono assorbire alcuna voce retributiva.

#### **Art. 38. Scatti di anzianità per i Quadri di Direzione**

Per i quadri di direzione gli scatti di anzianità saranno quelli previsti dal CCNL applicato in Impresa per la categoria Quadri maggiorati del 25%.

La maturazione degli scatti decorre dalla data di anzianità aziendale nella qualifica, se essa coincide con il primo giorno del mese, ovvero, in caso diverso, dal primo giorno del mese successivo.

L'importo minimo è fissato in € 48,00 (quarantotto,00) per un periodo di cinque bienni.

Tali scatti, che decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità, non sono assorbiti in nessun caso, ne possono assorbire alcuna voce retributiva.

#### **Art. 39. Scatti di anzianità per i Quadri e i lavoratori con alto contenuto tecnologico professionale con la qualifica di quadro**

Al compimento di ciascun biennio di anzianità nella qualifica, con un massimo di cinque bienni, il Quadro dirigente avrà diritto a cinque scatti di anzianità nella misura di € 35,00 (trentacinque,00) mensili lordi.

La maturazione degli scatti decorre dalla data di anzianità aziendale nella qualifica, se essa coincide con il primo giorno del mese, ovvero, in caso diverso, dal primo giorno del mese successivo.

Tali scatti, che decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità, non sono assorbiti in nessun caso, ne possono assorbire alcuna voce retributiva.

#### **Art. 40. Indennità di funzione**

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria:

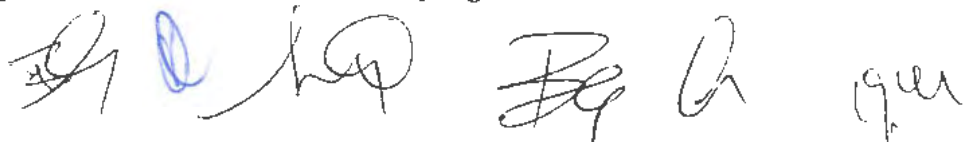
- Categoria Dirigenti - l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 400,00 lordi per 14 mensilità.
- Categoria Quadri di Direzione - l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 340,00 lordi per 14 mensilità.
- Categoria Quadri (e ricercatori) - l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 320,00 lordi per 14 mensilità.

Per ciò che attiene al secondo livello, le parti firmatarie del presente accordo si impegneranno a perseguire l'obiettivo di caratterizzarlo per i seguenti aspetti:

- valutazione delle prestazioni in relazione al conseguimento di obiettivi prefissati, concordati e correlati alle funzioni assegnate;
- verifica periodica delle potenzialità professionali per una migliore utilizzazione;
- definizione e revisione periodica di bilanci di carriera;
- verifica periodica di qualità, quantità e tempestività dei flussi informativi;
- modalità d'esercizio della formazione continua;
- incentivazione della mobilità professionale e di carriera;

#### **Art. 41. Retribuzione variabile.**

Le parti, fermo il limite retributivo previsto al presente titolo, per i dirigenti, i quadri di direzione ed i quadri si convengono di demandare alla libera contrattazione tra Impresa e dirigente - quadro di direzione il tema delle erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo



incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico della impresa.

I suddetti accordi dovranno essere redatti in forma scritta e validati dall'Ente Bilaterale.

#### **Art. 42. Cointeressenza**

Al fine del maggiore incremento della produzione, di un più elevato rendimento dell'impresa e di una concreta collaborazione tra datori di lavoro e appartenenti alle categorie direttive o addetti ad alto contenuto tecnologico professionale e con qualifica di Quadro, potrà essere convenuto, in tutto o in parte, il sistema di retribuzione a cointeressenza.

I criteri della cointeressenza devono essere stabiliti d'accordo tra datore di lavoro e dirigenti e/o quadri di direzione e/o lavoratori ad alto contenuto tecnologico con la qualifica di quadro e dovranno risultare dal contratto individuale o da altro documento scritto.

In ogni caso, però, lo stipendio totale annuo spettante all'impiegato non può essere inferiore a quello previsto dal Contratto nazionale e dai contratti territoriali per la categoria alla quale il quadro appartiene.

#### **Art. 43. Erogazioni economiche**

1. Le parti convengono di demandare all'Ente Bilaterale l'incarico di esaminare l'area delle erogazioni economiche considerando la contrattazione di secondo livello ed anche per studiare apposite tabelle comparative da applicare nella contrattazione impresa-dirigente/quadro, sulla base degli incrementi di produttività, di qualità, di miglioramento della competitività e ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali e sull'andamento economico dell'impresa.
2. L'ente bilaterale presenterà alle parti una relazione definitiva relativamente alle materie sopraindicate.

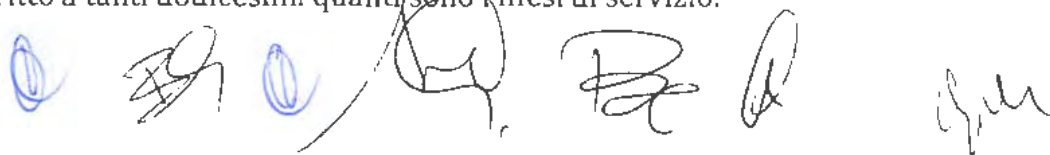
### **Titolo VI MENSILITÀ SUPPLEMENTARI**

#### **Art. 44. Mensilità supplementare: la tredicesima**

1. Nel mese di dicembre di ogni anno, verrà corrisposto un importo per i Dirigenti e i Quadri di Direzioni Quadri/Ricercatori dipendenti da aziende che retribuiscono in tredici ratei pari a una mensilità della retribuzione di fatto.
2. Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti l'erogazione di ciascuna delle due mensilità supplementari, il dirigente avrà diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio.
3. A tal fine si considera mese intero la frazione pari o superiore a quindici giorni.
4. Per coloro che sono retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o altri elementi variabili, il calcolo delle mensilità supplementari sarà effettuato, per la parte variabile, sulla media degli emolumenti corrisposti nei dodici mesi precedenti o comunque nel minor periodo di servizio.

#### **Art. 45. Mensilità supplementare: la quattordicesima.**

1. Nel mese di giugno di ogni anno, per i Dirigenti e i Quadri di Direzioni Quadri/Ricercatori dipendenti da aziende che retribuiscono in quattordici ratei, sarà corrisposto un importo pari a una mensilità della retribuzione di fatto escluso l'assegno per il nucleo familiare.
2. Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti l'erogazione di ciascuna delle due mensilità supplementari, il dirigente avrà diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio.



3. A tal fine si considera mese intero la frazione superiore a 15 giorni.
4. Per chi è retribuito in tutto o in parte con provvigioni o altri elementi variabili, il calcolo delle mensilità supplementari sarà effettuato, per la parte variabile, sulla media degli emolumenti corrisposti nei dodici mesi precedenti o comunque nel minor periodo di servizio.

## **Titolo VII SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO**

### **Art. 46. Etica del Servizio**

Le parti rilevano la particolare importanza che i principi ispiratori del Codice quadro sull'Etica del Servizio rivestono per i dirigenti e le imprese, soprattutto nell'ambito dell'Unione Europea dove la centralità dell'utenza e le indicazioni sulla trasparenza dei comportamenti aziendali costituiscono linee guida di riferimento.

Considerata la tipologia delle imprese associate alla federazione FENAPI, le parti concordano, di indicare i termini e le indicazioni e di demandare all'ente bilaterale lo studio sull'"Etica del Servizio", per un adeguamento del codice etico d'impresa e del codice etico del dirigente.

### **Art. 47. Valorizzazione deontologica dirigenti**

In quest'ottica le parti s'impegnano a promuovere all'interno delle imprese l'adozione di comportamenti e di atteggiamenti dei fornitori di servizio nei confronti degli utenti, coerenti con i valori etici di comune ispirazione, anche tramite la valorizzazione dell'impegno deontologico del dirigente, con riferimento alle funzioni attribuitegli e alle responsabilità ed autonomie delegategli, avuto riguardo alle nuove realtà produttive e alle sempre maggiori esigenze di efficienza e di competitività cui le aziende devono fare riferimento.

### **Art. 48. Prestazione lavorativa.**

In considerazione della posizione, delle funzioni e delle responsabilità particolari del dirigente e del quadro di direzione nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la sua prestazione lavorativa non è quantificabile, tuttavia essa tende a correlarsi, in linea di massima, pur con ampia discrezionalità, all'orario dell'unità operativa cui il dirigente è addetto, specie per quanto riguarda il riposo settimanale nell'ambito delle leggi vigenti.

Per il trattamento economico e normativo delle festività valgono le norme contrattuali collettive in vigore per i quadri dipendenti dall'Impresa nella quale il dirigente presta la sua attività.

In sostituzione di quanto previsto dall'accordo interconfederale 16 maggio 1977 sulle festività abolite, le parti convengono che la festività civile del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata la domenica successiva, sia retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile e che, in sostituzione delle quattro ex festività, siano previsti quattro giorni di permesso retribuito da fruire entro l'anno di maturazione ovvero, in mancanza, da compensare con la corrispondente retribuzione.

### **Art. 49. Festività**

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

#### **a) Festività nazionali:**

- il 25 aprile - Anniversario della liberazione;
- il 1° maggio - Festa del lavoro;
- il 2 giugno - Anniversario della Fondazione della Repubblica;
- il 4 novembre - Giorno dell'unità nazionale.



**b) Festività infrasettimanali:**

- il primo dell'anno;
- il 6 gennaio - giorno dell'Epifania;
- il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- il 15 agosto - giorno dell'Assunzione della B.V. Maria;
- il 1° novembre - Ognissanti;
- l'8 dicembre - giorno dell'Immacolata Concezione;
- il 25 dicembre - giorno di Natale;
- il 26 dicembre - S. Stefano;
- festa del Patrono del luogo.

Tuttavia, anche in dette ricorrenze il personale appartenente alla 1a, 2a, 3° categoria deve assicurare lo svolgimento di quelle attività aziendali strettamente indispensabili.

Per il trattamento economico da praticarsi agli impiegati nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90 e cioè:

- 1) agli impiegati che prestano la loro opera nelle festività nazionali indicate alla lettera a) è dovuta, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo. Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, spetterà agli impiegati una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera;
- 2) agli impiegati che prestano la loro opera nelle festività infrasettimanali, indicate alla lettera b), anche se dette festività cadono di domenica, è dovuta, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

A seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi ed a parziale modifica del punto 7 del Protocollo di intesa del 31.5.1977, sul contenimento del costo del lavoro per impiegati agricoli, tenuto presente il d.p.r. 28.12.1985 n. 792, il trattamento per le "ex giornate festive" sarà il seguente:

- per la festività nazionale del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla citata legge n. 90 del 31.3.1954 per il caso di feste nazionali coincidenti con la domenica come stabilito dal precedente 3° comma, punto 1). Pertanto il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;
- per le 4 giornate ex festive (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) che diventano lavorative a tutti gli effetti, agli impiegati agricoli che prestano la loro opera in tali giornate, sempre che le esigenze dell'azienda lo consentano, saranno riconosciute altrettante giornate di riposo compensativo, la cui data di godimento sarà concordata tra le parti, datore di lavoro ed impiegato, preferibilmente in via continuativa.

In alternativa ed in sostituzione delle giornate di riposo compensativo, la prestazione di lavoro effettuata nelle predette festività soppresse, potrà essere compensata, per tutte le quattro giornate o per alcune di esse, con la corresponsione, in aggiunta alla normale retribuzione mensile contrattualmente dovuta, di una ulteriore giornata di paga, pari ad 1/26 della retribuzione mensile.



## **Titolo VIII FERIE e CONGEDI**

### **Art. 49. Ferie.**

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie di trenta giorni da fruire in una o più soluzioni.

Dal computo del periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel periodo stesso.

Le frazioni di anno saranno computate in ragione di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio maturati nel corso dell'anno, considerando pari ad un mese le frazioni superiori a quindici giorni. Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione di fatto.

Le ferie sono irrinunciabili e qualora eccezionalmente queste non risultino tempestivamente fruite, in tutto o in parte, al dirigente - per il periodo non goduto e salvo diversa richiesta dell'interessato - verrà corrisposta, nel mese di luglio immediatamente successivo, una indennità sostitutiva pari alla retribuzione di fatto.

L'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto. La cessazione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

Durante il periodo di preavviso prestato in servizio possono essere concesse ferie solo se richieste per iscritto dal dirigente. In caso di interruzione delle ferie per necessita aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico del datore di lavoro.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza di malattia regolarmente comunicata al datore di lavoro.

Sono fatte salve eventuali condizioni aziendali di miglior favore.

### **Art. 50. Congedo matrimoniale.**

In caso di matrimonio spettano al dipendente 15 giorni di calendario di congedo retribuito.

## **Titolo IX ASPETTATIVE**

### **Art. 51. Aspettativa**

Al dipendente che ne faccia richiesta per giustificati motivi, deve essere concesso un periodo di aspettativa con una durata minima di due mesi al massimo di sei mesi con facoltà, da parte del datore di lavoro di non corrispondere - in tutto o in parte - la retribuzione.

Il periodo di aspettativa sarà considerato valido ai soli effetti del trattamento di fine rapporto solo per la parte relativa al periodo dell'anzianità e non per la parte economica come anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive a qualsiasi livello, o funzioni sindacali nazionali, regionali, provinciali o aziendali, valgono le norme di legge vigenti.

Il dipendente che richieda, una sola volta per l'intera durata del rapporto di lavoro, l'aspettativa per sostenere la tesi di laurea avrà diritto a percepire almeno il 50% delle retribuzioni per un periodo massimo di quattro mesi.

Compatibilmente con le esigenze aziendali, il dipendente che richieda, anche per più volte per l'intera durata del rapporto di lavoro, l'aspettativa per frequentare Master specialistici in materia di diritto e/o economia, in Italia o all'estero, della durata minima di 500 ore, avrà diritto a percepire almeno il 50% della retribuzione per un periodo massimo di quattro mesi.

Richieste di aspettative, con durata diversa da quelle sopradescritte, potranno essere al datore di lavoro e successivamente validate dall'ente bilaterale.



Quanto previsto nel quarto e quinto comma trovano applicazione se il corso di studi e/o di specializzazione è di diretto interesse per l'Impresa.

## **Titolo X MISSIONI E TRASFERIMENTI**

### **Art. 52. Trasferimento del dirigente.**

Il trasferimento del dirigente può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'Impresa. Il trasferimento sarà comunicato per iscritto all'interessato con un preavviso di almeno quattro mesi ovvero di sei mesi per chi abbia familiari a carico.

Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dirigente sarà considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini, con diritto al rimborso delle spese per raggiungere la famiglia ogni fine settimana.

Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.

Il dirigente, che proceda alla risoluzione del rapporto entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al 2° comma, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e al trattamento di fine rapporto, a un'indennità supplementare pari a 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

Qualora il dirigente abbia compiuto il 55° anno di età, il trasferimento potrà avvenire solo previo consenso dell'interessato, in altre parole per completo trasferimento dell'Impresa.

Nel caso di successiva risoluzione del rapporto per licenziamento non determinato da giusta causa, il dirigente trasferito avrà diritto al rimborso delle spese concernenti il rientro nel luogo di provenienza per sé e per la propria famiglia, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto, salvo i casi di forza maggiore.

In caso di decesso del dirigente analoga procedura sarà seguita per i familiari.

Non può essere trasferito un dirigente che sia stato eletto a funzioni pubbliche, per tutta la durata della carica.

Il datore di lavoro deve corrispondere al dirigente il rimborso delle spese cui va incontro per effetto del trasferimento per sé e per i familiari a carico, ivi comprese quelle relative al trasloco del mobilio.

Il datore di lavoro deve corrispondere inoltre - per una durata da convenirsi tra le parti e comunque non inferiore a diciotto mesi - l'eventuale differenza di canone effettivo, esistente all'atto dell'insediamento, in alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di provenienza, tenuto conto delle condizioni medie di mercato.

Al dirigente trasferito, sarà inoltre corrisposta, all'atto del trasloco, un'indennità "un tantum" non inferiore a una mensilità e mezza di retribuzione qualora non abbia carichi familiari e a tre mensilità se con familiari a carico.

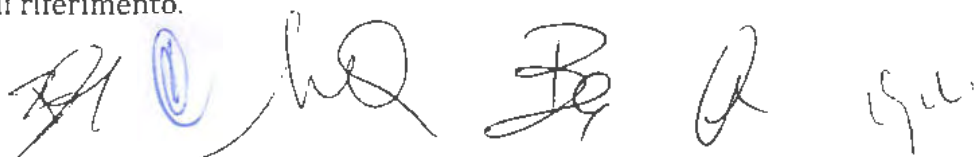
Il presente articolo è applicabile nel caso di trasferimento disposto dall'Impresa.

### **Art. 53 - Trasferimento del Quadro di direzione.**

Il trasferimento del quadro e quadro di direzione può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'Impresa.

Il trasferimento sarà comunicato per iscritto all'interessato con un preavviso di almeno quattro mesi ovvero di sei mesi per chi abbia familiari a carico.

Ulteriori norme integrative sono integrabili dalle norme previste nei CCNL dei lavoratori dipendenti di riferimento.



Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il lavoratore sarà considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini, con diritto al rimborso delle spese per raggiungere la famiglia ogni fine settimana.

Il quadro di direzione licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso. Il quadro di direzione, che proceda alla risoluzione del rapporto entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al 2° comma, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e al trattamento di fine rapporto, a delle indennità supplementari pari a 3/5 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

Qualora il quadro di direzione abbia compiuto il 55° anno di età, il trasferimento potrà avvenire solo previo consenso dell'interessato, ovvero per completo trasferimento dell'Impresa.

Nel caso di successiva risoluzione del rapporto per licenziamento non determinato da giusta causa, il quadro di direzione trasferito avrà diritto al rimborso delle spese relative al rientro nel luogo di provenienza per sé e per la propria famiglia, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto, salvo i casi di forza maggiore. In caso di decesso del quadro di direzione analoga procedura sarà seguita per i familiari.

Non può essere trasferito un quadro di direzione che sia stato eletto a funzioni pubbliche, per tutta la durata della carica.

Il datore di lavoro deve corrispondere al quadro di direzione il rimborso delle spese cui va incontro per effetto del trasferimento per sé e per i familiari a carico, ivi comprese quelle riguardanti il trasloco del mobilio. Il datore di lavoro deve corrispondere inoltre - per una durata da convenirsi tra le parti e comunque non inferiore a diciotto mesi - l'eventuale differenza di canone effettivo, esistente all'atto dell'insediamento, in alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di provenienza, tenuto conto delle condizioni medie di mercato.

#### **Nota a Verbale**

Le parti intendono recepire la raccomandazione relativa al Quadro europeo per le qualifiche (QEQ) per la comprensione e il raffronto dei titoli di studio nell'Unione europea. Si delega l'Ente bilaterale allo studio e alla riconversione del nuovo sistema, volto a promuovere l'apprendimento permanente e la mobilità dei lavoratori, nel presente contratto. Si dovranno confrontare le qualifiche rilasciate dai diversi sistemi di istruzione e di formazione dell'UE, imperniato su otto livelli di riferimento delle qualifiche.


Al quadro di direzione trasferito, sarà inoltre corrisposta, all'atto del trasloco, un'indennità "una tantum" non inferiore a una mensilità e mezza di retribuzione qualora non abbia carichi familiari e a tre mensilità se con familiari a carico.

Il presente articolo è applicabile nel caso di trasferimento disposto dall'Impresa

#### **Art. 54. Trasferte e missioni.**

Per le trasferte e le missioni, il trattamento da riservare al dipendente è il seguente:

- ❖ Rimborso delle spese di viaggio;
- ❖ Rimborso di ogni spesa sostenuta in esecuzione del mandato e nell'interesse dell'Impresa;
- ❖ Rimborso delle spese di vitto e alloggio a "pie di lista", o l'equivalente da convenire, e delle piccole spese non documentabili.





Per le missioni superiori ai dodici giorni saranno presi accordi tra datore di lavoro e dipendente, anche per gli eventuali aspetti particolari derivanti dalla durata e dalla natura della missione.

Nel caso di uso autorizzato di autovettura di proprietà del dirigente, quadro di direzione e quadro il rimborso chilometrico sarà determinato sulla base delle tabelle ACI come descritto nel 2° comma art. 55.

#### **Art. 55. Mezzi di trasporto**

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al dirigente e/o al quadro di direzione e/o al quadro e/o al lavoratore con alto contenuto tecnologico-professionale un efficiente mezzo di trasporto, ove richiesto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli.

Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro, ma dallo stesso lavoratore, questi ha diritto, a titolo di rimborso spese, a un compenso che dovrà essere determinato dai contratti territoriali, tenuto conto del tipo di mezzo e delle tariffe "ACI" dell'Automobile Club Italiano per il costo chilometrico di esercizio riferito al mezzo di trasporto medesimo.

Tra datore di lavoro e il singolo dirigente/quadro è possibile concordare un rimborso forfettario delle spese per il mezzo di trasporto.

Il rimborso per il mezzo di trasporto non è dovuto nel caso che il datore di lavoro metta a disposizione degli aventi diritto un proprio mezzo di trasporto.

Analogamente, non è dovuto alcun rimborso spese per il titolo anzidetto nel caso di dirigente/quadro che avendo convenuto di abitare nell'alloggio aziendale abbiano volontariamente lasciato tale alloggio.

Nell'ipotesi in cui l'abitazione fornita dall'Impresa non rispondesse alle esigenze igienico-sanitarie, e demandato ai contratti territoriali stabilire una particolare indennità a favore dell'impiegato che per dette ragioni fosse costretto ad alloggiare fuori Impresa.

In tal caso tale indennità si considera comprensiva anche di quella per il mezzo di trasporto per raggiungere l'Impresa.

#### **Art. 56. Trasferimento di proprietà**

Le norme che regolano il trasferimento dell'Impresa sono l'art. 2112 del codice civile e l'art. 47 legge 428/90.

Per il trasferimento d'Impresa in cui sono occupati più di quindici lavoratori, l'alienante e all'acquirente deve darne comunicazione per iscritto, almeno venticinque giorni prima, alle rispettive rappresentanze sindacali costituite, nonché alle rispettive associazioni di categoria, che hanno ottenuto entrambe il riconoscimento di rilevanza nazionale.

La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato.

L'informazione deve riguardare:

- ❖ i motivi del programmato trasferimento d'Impresa;
- ❖ le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- ❖ le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Il Dirigente/Quadro di Direzione/Quadro-Ricercatore che non sia disposto a prestare servizio alle dipendenze dell'impresa subentrante, possono, fino a sei mesi dall'avvenuta comunicazione formale del trasferimento di proprietà, risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.



## **Titolo XI RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI**

### **Art. 57. Responsabilità civili e penali**

Nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscano al dipendente specifiche responsabilità civili o penali, egli deve avere i poteri effettivi e l'autonomia decisionale necessaria per agire secondo le prescrizioni di tali norme.

Le responsabilità e le conseguenze di natura civile verso terzi, causate da violazioni delle norme suddette, commesse dal dipendente nell'esercizio delle sue funzioni, sono a carico del datore di lavoro.

In caso di procedimento penale - di ogni grado - a carico dipendente, per fatti che si riferiscono alle sue funzioni e responsabilità, tutte le spese sono a carico del datore di lavoro comprese quelle di assistenza legale.

La scelta del difensore, ove non sia concordata tra le parti, spetta al datore di lavoro, ma il dipendente avrà sempre facoltà di farsi altresì assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico del datore di lavoro stesso.

Il rinvio a giudizio del dipendente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non giustifica, di per sé, il licenziamento.

Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano anche posteriormente alla cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di privazione della libertà personale il dipendente avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro con corresponsione della retribuzione di fatto.

Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dipendente, accertati con sentenza passata in giudicato.

### **Art. 58. Mutamento di posizione**

Il dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro sessanta giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

## **Titolo XII MALATTIE E INFORTUNI**

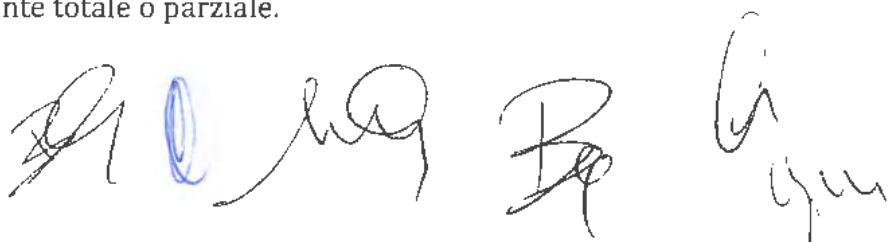
### **Art. 59. Malattia e infortunio**

In caso di malattia o di infortunio non dipendente da cause di servizio, il datore di lavoro conserverà al dipendente non in prova il posto di lavoro per un periodo di dodici mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.

Alla scadenza del termine suddetto, perdurando lo stato di malattia, è in facoltà del dipendente di richiedere l'aspettativa di cui all'art. 51 del presente contratto.

Alla scadenza dei termini sopra indicati, ove per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, sarà dovuto al dipendente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto per causa di servizio, il datore di lavoro conserverà al dipendente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione clinica o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale.



### **Art. 60. Normativa**

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare 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 nel presente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro s'intenderà risolto a pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto nel 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'impresa da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste nel presente contratto.

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.

### **Art. 61. Obblighi del lavoratore**

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

Il lavoratore è altresì 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.

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

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessita 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 il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'Impresa 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 servizio. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste nel presente contratto.

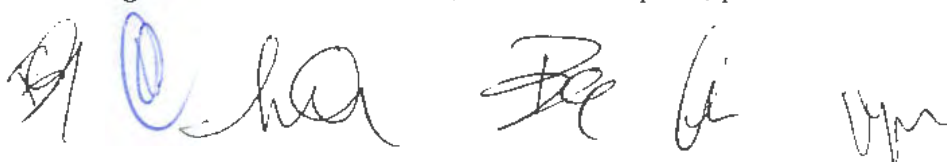
### **Art. 62. Maternità e Paternità**

Per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro previsto dalle vigenti disposizioni legislative sulla maternità, il datore di lavoro conserverà all'interessata il suo posto di lavoro, corrispondendole la retribuzione mensile di fatto, tenuto conto quanto corrisposto dagli Enti previdenziali.

Per il periodo di astensione facoltativa post-parto, fino a sei mesi, sarà corrisposto il 30% della retribuzione suddetta. Tali trattamenti sono sostitutivi di quelli previsti dalle leggi vigenti in materia, tenuto conto quanto corrisposto dagli Enti previdenziali.

### **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, perdurando la malattia, il



datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dal presente contratto.

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 concernenti, la conservazione del posto e 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)** un'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 e 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)** un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- ❖ 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- ❖ 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- ❖ 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° al 180° la retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Per retribuzione giornaliera s'intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto.

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 e corrisposta dall'INPS in misura ridotta; il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte d'indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 66 e 67.

#### **Art. 65. Infortunio**

Così come previsto dal Decreto legislativo numero 81/2008 e seguenti, il datore di lavoro è obbligato, a tenere un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno.

Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e da malattie professionali le imprese sono tenute ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente.

Il lavoratore deve comunicare 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 trasmettere la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

#### **Art. 66. Trattamento economico d'infortunio**

Nel caso in cui il dipendente sia obbligatoriamente assicurato all'INAIL (ai sensi del T.U. dell'art. 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124) il datore di lavoro è tenuto ad una integrazione della indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera netta cui il dipendente avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare i trenta mesi dal giorno in cui si è verificato l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, sarà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- ❖ 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- ❖ 75% (cento per cento) per i giorni dal 40 in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Per retribuzione giornaliera s'intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto.

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, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

### **Titolo XIII**

### **PREVIDENZA INTEGRATIVA COMPLEMENTARE**

#### **Art. 68. Previdenza Obbligatoria**

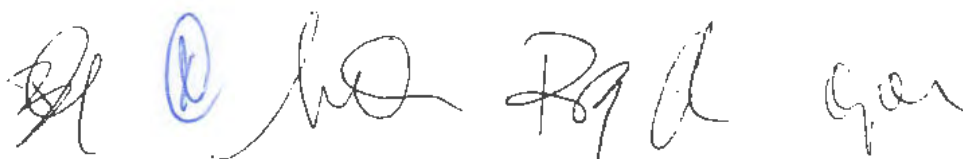
1 Le parti procederanno congiuntamente entro e non oltre 6 (sei) mesi, dalla data di stipula del CCNL, alla individuazione ed al successivo convenzionamento con Fondo di assistenza integrativa o primaria Società Nazionale di Mutuo Soccorso, per attivare una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori, compresi nella sfera di applicazione del CCNL.

2 La contribuzione ai suddetti Enti, che ne cureranno la riscossione come da proprio regolamento, è stabilita, per ciascun iscritto, in 10 euro mensili a carico del datore di lavoro, e 2 euro a carico del lavoratore.

3 Detti contributi devono essere versati con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

4 Saranno iscritti tutti i lavoratori cui trova applicazione il CCNL, ad esclusione dei quadri e dirigenti.

5 Con decorrenza dal convenzionamento con Fondo di assistenza integrativa o primaria Società Nazionale di Mutuo Soccorso nelle modalità di cui al comma 1 che precede, il datore che ometta il versamento delle suddette quote è tenuto ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.



### **Art. 69. Contrattazione di Secondo Livello o individuale**

La contrattazione di secondo livello, sia aziendale sia territoriale, o la contrattazione individuale, per i soli dirigenti, potrà prevedere specifiche applicazioni di quanto definito al precedente articolo 82.

### **Art. 70. Competenze dell'Ente Bilaterale**

L'Ente Bilaterale contrattuale la cui istituzione è prevista dal CCNL è il soggetto titolato della gestione della presente parte del CCNL al fine di garantirne la puntuale rispondenza con le esigenze dei lavoratori e delle Aziende e con le previsioni di Legge o le indicazioni delle Autorità di Vigilanza sulla Previdenza Complementare.

## **Titolo XV DOVERI DEL PERSONALE**

### **Art. 71. Responsabilità civili e penali**

Nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono al dipendente specifiche responsabilità civili o penali, egli deve avere i poteri effettivi e dell'autonomia decisionale necessaria per agire secondo le prescrizioni di tali norme.

Le responsabilità e le conseguenze di natura civile verso terzo, causate da violazioni delle norme suddette, commesse dal dipendente nell'esercizio delle sue funzioni, sono a carico del datore di lavoro.

In caso di procedimento penale - di ogni grado - a carico dipendente, per fatti relativi alle sue funzioni e responsabilità, tutte le spese sono a carico del datore di lavoro comprese quelle di assistenza legale.

La scelta del difensore, ove non sia concordata tra le parti, spetta al datore di lavoro, ma il dipendente avrà sempre facoltà di farsi altresì assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico del datore di lavoro stesso.

Il rinvio a giudizio del dipendente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non giustifica, di per sé, il licenziamento.

Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano anche posteriormente alla cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di privazione della libertà personale il dipendente avrà diritto alla conservazione del posto con corresponsione della retribuzione di fatto.

Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dipendente, accertati con sentenza passata in giudicato.

### **Art. 72. Obbligo 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 e assegnate dai superiori e di competenza per mansione e 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 legge 675/96 per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.



### **Art. 73. Divieti**

È vietato al personale ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'impresa. 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, e assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

### **Art 74. 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 comunicare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'impresa 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, quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 103.

### **Art. 75. Rispetto orario di lavoro**

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, d'importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 103.

### **Art. 76. Utilizzo strumenti aziendali**

Il lavoratore dipendente, nell'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dell'impresa per svolgere il proprio lavoro, deve attenersi alle disposizioni definite dalla direzione aziendale.

Il personal computer (fisso e mobile) e i relativi programmi e/o applicazioni affidati al dipendente sono, com'è noto, strumenti di lavoro, pertanto:

- Tali strumenti vanno custoditi in modo appropriato;
- Tali strumenti possono essere utilizzati solo per fini professionali (in relazione, ovviamente, alle mansioni assegnate) e non anche per scopi personali, tanto meno per scopi illeciti;
- Debbono essere prontamente segnalati all'impresa il furto, danneggiamento o smarrimento di tali strumenti.

Ai fini sopra esposti sono, quindi da evitare atti comportamenti contrastanti con le predette indicazioni come, ad esempio quelli di seguito richiamati a titolo indicativo.

### **Art. 77. Telefono aziendale**

Il telefono è uno strumento di lavoro, tuttavia, si presta a usi estranei all'attività lavorativa.

L'impresa, giacché l'uso del suddetto strumento incide sui costi e può generare inefficienze nello svolgimento del proprio lavoro, arrecando quindi danno all'impresa può eseguire delle verifiche sul traffico telefonico.

L'impresa vieta ai dipendenti autorizzati all'uso del telefono, l'utilizzo di questo ai fini personali, se non giustificati da motivazioni straordinarie;

Telefono cellulare personale: l'uso del telefono cellulare personale in impresa è vietato durante l'orario di svolgimento dell'attività lavorativa, tale uso, infatti, potrebbe arrecare danno alla propria attività e disturbo alle attività dei colleghi;

#### **Art. 78. Utilizzo di personal computer**

Onde evitare pericolo di introdurre virus informatici nonché di alterare la stabilità delle applicazioni dell'elaboratore, è consentito installare programmi provenienti dall'esterno solo se espressamente autorizzati dalla Direzione o persona delegata;

- Non è consentito l'uso di programmi non distribuiti ufficialmente e sulla base degli obblighi imposti dal d.lgs. 29 dicembre 1992, n. 518, sulla tutela giuridica del software e dalla legge 18 agosto 2000, n. 248, contenente nuove norme di tutela del diritto d'autore);
- Non è consentito utilizzare strumenti software e/o hardware atti a intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici;
- Non è consentito modificare le configurazioni impostate sul proprio PC;
- Non è consentita l'installazione sul proprio PC comunicazione propria (come ad esempio i modem);
- Sui PC dotati di scheda audio e/o di lettore CD non è consentito l'ascolto di programmi, file audio o musicali, se non a fini prettamente lavorativi.

#### **Art. 79. Utilizzo di supporti magnetici**

Non è consentito scaricare file contenuti in supporti magnetico e ottici, non aventi alcuna attinenza con la propria prestazione lavorativa;

#### **Art. 80. Utilizzo della rete aziendale**

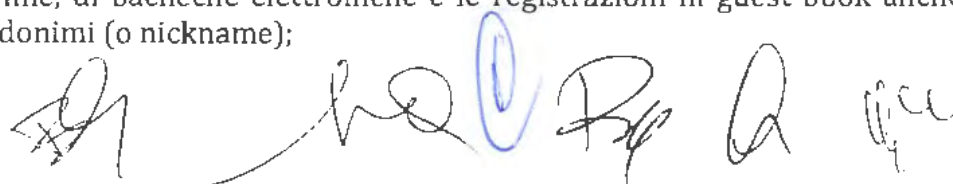
Le unità di rete sono aree di condivisione d'informazioni strettamente professionali e non possono, in alcun modo, essere utilizzate per scopi diversi.

Pertanto, qualunque file che non sia legato all'attività lavorativa non può essere dislocato, nemmeno per brevi periodi, in queste unità; l'impresa si riserva la facoltà di procedere alla rimozione di ogni file o applicazione che riterrà essere pericolosi per la sicurezza del sistema.

#### **Art. 81. Utilizzo della rete Internet e dei relativi servizi**

Navigazione in Internet:

- ❖ Non è consentito navigare in siti non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate, soprattutto in quelli che possono rivelare le opinioni politiche, religiose o sindacali del dipendente;
- ❖ Non è consentita l'effettuazione di ogni genere di transazione finanziaria ivi comprese le operazioni di remote banking, acquisto online e simile, salvo casi direttamente autorizzati dalla Direzione o persona delegata e con il rispetto delle normali procedure di acquisto;
- ❖ Non è consentito lo scarico di software gratuiti freeware e shareware prelevato da siti Internet, se non espressamente autorizzato dalla Direzione o persona delegata;
- ❖ È vietata ogni forma di registrazione a siti i cui contenuti non siano legati all'attività lavorativa;
- ❖ Non è permessa la partecipazione, per motivi non professionali, a Forum, l'utilizzo di chat line, di bacheche elettroniche e le registrazioni in guest book anche utilizzando pseudonimi (o nickname);





- ❖ Non è consentito scaricare file contenuti in supporti magnetici/ottici non aventi alcuna attinenza con la propria prestazione lavorativa; i file di provenienza incerta o esterna, ancorché attinenti all'attività lavorativa, debbano essere sottoposti al controllo e relativa autorizzazione all'utilizzo da parte della Direzione o persona delegata.

### **Art. 82. Posta elettronica**

Nel precisare che la posta elettronica è uno strumento di lavoro, si ritiene utile segnalare che:

- ❖ Non è consentito utilizzare la posta elettronica (interna ed esterna) per motivi non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- ❖ Non è consentito inviare o memorizzare messaggi (interni ed esterni) di natura oltraggiosa e/o discriminatoria per sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, opinione e appartenenza sindacale e/o politica;
- ❖ La posta elettronica diretta all'esterno della rete informatica aziendale può essere intercettata da estranei e, dunque, non deve essere usata per inviare documenti di lavoro "Strettamente Riservati".
- ❖ Ogni comunicazione (interna ed esterna), inviata o ricevuta, che abbia contenuti rilevanti o contenga impegni, deve essere visionata o autorizzata dalla direzione;
- ❖ Non è consentito l'utilizzo dell'indirizzo di posta elettronica aziendale per la partecipazione a dibattiti;
- ❖ Forum o mail-list, salvo diversa ed esplicita autorizzazione.

Poiché in caso di violazioni contrattuali e giuridiche, sia l'impresa, sia il singolo lavoratore sono potenzialmente perseguibili con sanzioni, anche di natura penale, l'impresa verificherà, nei limiti consentiti dalle norme legali e contrattuali, il rispetto delle regole e l'integrità del proprio sistema informatico.

La non osservanza dei precedenti articoli comporta sanzioni disciplinari, civili e penali.

### **Art. 83. Comunicazione mutamento di domicilio**

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'impresa ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio sia durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'impresa per regolare il servizio interno, giacché 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'impresa.

## **Titolo XVI NORME DISCIPLINARI**

### **Art. 84. Provvedimenti disciplinari**

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

- Richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- Richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- Multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione;
- Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci;
- Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le conseguenze di ragione e di legge.

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

- Ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- Esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- Si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- Non comunichi immediata notizia all'impresa di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio sia durante i congedi;
- Non curi con scrupolo la consegna di valori ricevuti per servizio.
- Utilizzi per scopi impropri e/o estranei al servizio gli accessi alla rete dell'impresa, utilizzo beni aziendali, indipendentemente dal carico di lavoro presente.

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

- Arrechi danno alle cose ricevute in dotazione e uso, con dimostrata responsabilità;
- Si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- 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;
- Utilizzi senza specifica autorizzazione dell'impresa connessione alla rete e/o telefoniche a tariffazione speciale.

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

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- Recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- Grave violazione degli obblighi;
- Infrazione alle norme di legge circa la sicurezza previste dal Decreto Legislativo n. 81/2008;
- L'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- L'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'impresa, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- 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 inflitta la sospensione per analogo motivo;
- 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 delle imprese.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione riguardante il versamento.

#### **Art. 85. Codice disciplinare**

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 soggetto a provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione.

### **Art. 86. Normativa provvedimenti disciplinari**

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro quindici 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 trenta giorni, purché l'impresa ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

### **Art. 87. Mutamento di posizione**

Il dirigente, quadro di direzione e quadro che, a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro sessanta giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso di cui al precedente art. 41.

## **Titolo XVIII FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO**

### **Art. 88. Rappresentanze sindacali aziendali (RSA).**

I sindacati dei dipendenti, competenti per territorio e aderenti alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, possono istituire proprie rappresentanze sindacali nelle imprese artigiane, commerciali, del terziario, turismo e servizi oltre che nelle PMI.

In tal caso gli stessi sindacati comunicheranno i nominativi dei dirigenti e dei quadri di direzione investiti di tale rappresentanza alle aziende interessate e alla FENAPI.

### **Art. 89. Collegio di conciliazione.**

È istituito in Roma, presso la sede della CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali, a cura delle Organizzazioni stipulanti, una Commissione di conciliazione che dovrà tentare la conciliazione delle controversie di lavoro che dovessero insorgere tra i destinatari del presente CCNL.

La Commissione è composta da 3 membri, 2 dei quali sono designati rispettivamente da ciascuna delle 2 organizzazioni e un 3°, con funzioni di presidente, viene scelto di comune accordo dalle parti stipulanti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del 3° componente, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi nella lista delle due associazioni entro 30 giorni dall'insediamento della Commissione.

Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati. Il Collegio dura in carica quattro anni ed è rinnovabile.

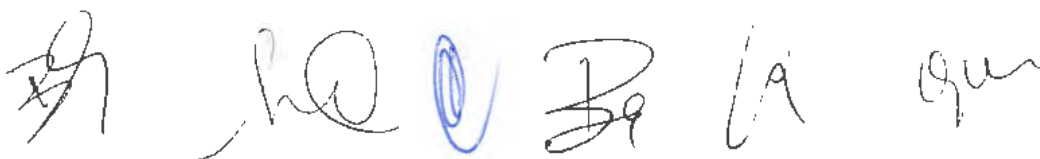
Ognuno dei rappresentanti delle rispettive organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle organizzazioni.

### **Art. 89. Quota obbligatoria di adesione.**

Le Aziende e i dirigenti ovvero i quadri di direzione che intendano regolare il loro rapporto di lavoro secondo i contenuti del presente CCNL sono impegnati a pagare i seguenti importi:

- dirigenti, € 50,00 (cinquanta,00) al mese per 12 mensilità da pagarsi rispettivamente a carico del datore di lavoro e del dirigente;
- quadri di direzione, quadri, ricercatori € 30,00 (trenta, 00) al mese per 12 mensilità da pagarsi rispettivamente a carico del datore di lavoro e del quadro di direzione.



#### **Art. 90. Modalità di pagamento della quota.**

Le Parti attiveranno apposita convenzione con un Ente previdenziale di diritto pubblico per compiere il ruolo di esattore.

Le Parti contraenti pubblicheranno sulla stampa nazionale le esatte indicazioni applicative del disposto di cui al comma precedente.

#### **Art. 91. Clausola provvisoria.**

In attesa dell'attivazione di cui all'articolo precedente, i datori di lavoro provvederanno a trattenere mensilmente la quota di adesione a carico dei propri dipendenti e, successivamente all'attivazione del servizio di esazione, a versare in un'unica soluzione le quote trattenute e le quote a carico dell'impresa.

### **Titolo XIX CESSAZIONE DEL RAPPORTO**

#### **Art. 92. Risoluzione del rapporto di lavoro.**

Chi recede dal contratto di lavoro a tempo indeterminato deve darne comunicazione scritta all'altra parte.

In caso di cessazione del rapporto sono dovuti al dirigente e al quadro di direzione:

- a) il TFR;
- b) i ratei di mensilità supplementari maturati;
- c) l'eventuale indennità sostitutiva per ferie non godute;
- d) nell'ipotesi di rapporto a tempo indeterminato, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2119 CC, l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

#### **Art. 93. Recesso dell'impresa.**

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'impresa ex art. 2118 CC, questa è tenuta ad attivare una procedura di "outplacement", su richiesta dell'interessato, sempreché lo stesso non abbia attivato contenzioso giudiziale o arbitrale avverso il recesso intimato.

L'impresa terrà a proprio carico per 4 mesi l'importo da versare alla società di "outplacement", individuata d'intesa fra l'impresa e il dirigente interessato nell'ambito di quelle che abbiano aderito all'apposita convenzione che definisce gli standard di prestazione e di costo, stipulata dalle parti contrattuali.

#### **Art. 94. Dimissioni.**

Il dipendente che rassegna le dimissioni è tenuto, nei confronti del datore di lavoro, al rispetto del seguente periodo di preavviso, in funzione dell'anzianità di servizio globalmente prestato nell'impresa in qualsiasi qualifica:

- mesi 3: fino a 3 anni di anzianità;
- mesi 5: da 3 a 6 anni di anzianità;
- mesi 6: oltre 5 anni di anzianità.

Il periodo di preavviso avrà decorrenza dal 1° giorno del mese successivo alla data del ricevimento, da parte del datore di lavoro, della comunicazione delle dimissioni.

Al mancato rispetto di tale preavviso consegue il diritto del datore di lavoro di trattenere un importo corrispondente alla retribuzione lorda del periodo non lavorato.

Il datore di lavoro che, ricevuta la comunicazione delle dimissioni, rinuncia totalmente o parzialmente alla prestazione, è tenuto a corrispondere al dipendente le relative mensilità.

Per i casi di maternità, ove la dipendente rassegni le dimissioni con tale motivazione, entro 6 mesi dal termine dei periodi di assenza o alla conclusione dell'eventuale periodo di aspettativa, le spetterà, oltre al TFR, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale norma si applica per le dimissioni di una dipendente motivate da matrimonio, sempre che presentate entro i 6 mesi successivi alla celebrazione.

#### **Art. 95. Dimissioni per giusta causa.**

Il dipendente può rassegnare le dimissioni per giusta causa, formalmente allegata e specificata, in immediata reazione ai fatti imputabili all'impresa.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa spetta al dipendente. Ove ritenuta sussistente la giusta causa, allegata e comprovata, spetta al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso, maggiorata di un'indennità supplementare pari a 1/3 dell'indennità del preavviso stesso. In caso contrario, resterà ferma la validità delle dimissioni.

#### **Art. 96. Licenziamento del Dirigente.**

Nel caso di licenziamento, il datore di lavoro è tenuto a indicarne contestualmente la motivazione.

Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dal datore di lavoro ovvero nel caso in cui essa non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere all'istituto dell'arbitrato, previo tentativo di conciliazione.

Il ricorso al Collegio di conciliazione dovrà essere inoltrato tramite l'OO.SS. cui si aderisce o conferisce mandato a mezzo raccomandata, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta.

Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia.

Salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso da parte del datore di lavoro dal contratto a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, è dovuto al dirigente un preavviso, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'impresa, in qualsiasi qualifica, pari a:

- 6 mesi: fino a 2 anni di servizio;
- 8 mesi: da 2 a 5 anni di servizio;
- 10 mesi: da 5 a 10 anni di servizio;
- 12 mesi: oltre i 10 anni di servizio.

Durante tale periodo, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore e loro eventuali variazioni.

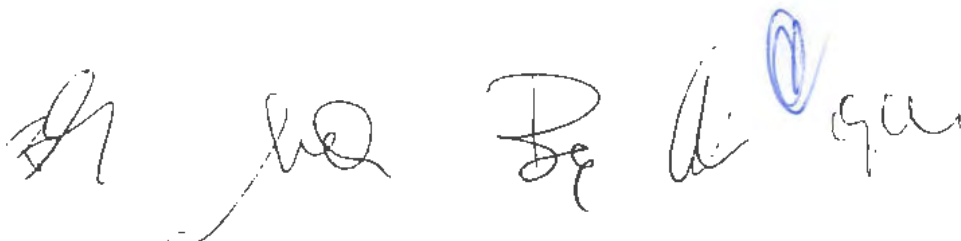
Il periodo di preavviso avrà decorrenza dal 1° giorno del mese successivo alla data del ricevimento della comunicazione del licenziamento.

Nel caso di assenze del dirigente che si verifichino per le cause previste dal presente CCNL, durante il periodo di preavviso, questo rimane sospeso per tutta la durata delle assenze stesse, fermi restando i limiti temporali previsti dallo stesso.

Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze del subentrante, di pari grado, che dovrà sostituirlo.

Ove il dirigente rinunci, in tutto o in parte, ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto all'indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato e nessun indennizzo sarà da lui dovuto al datore di lavoro.

Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, il dirigente dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando all'interessato la corrispondente indennità sostitutiva.



Tale indennità sostitutiva va computata sulla retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli elementi fissi e della media degli ultimi 3 anni (o del minor tempo di servizio prestato) per gli eventuali elementi variabili.

Essa va assoggettata alla normale contribuzione e, per l'intero periodo cui si riferisce, comporta, in forza del disposto comma 6 del presente articolo, la maturazione del TFR e delle ferie nonché, in base all'art. 2121 CC, la maturazione dei ratei delle mensilità supplementari.

Nel caso in cui il licenziamento intimato al dirigente, a seguito di procedura arbitrale o giudiziale, risulti privo dei requisiti della giusta causa o del giustificato motivo, il dirigente avrà diritto esclusivamente a un risarcimento nella misura di un minimo pari al corrispettivo di 7 mesi di preavviso e, in aggiunta al preavviso spettante al dirigente in base al presente contratto, a un massimo pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso in aggiunta al preavviso spettante al dirigente in base al presente contratto.

#### **Art. 97. Licenziamento del Quadro di direzione.**

Per quanto riguarda il personale non dirigente di cui al presente contratto, la cessazione del rapporto di lavoro, superato il patto del periodo di prova, può avvenire:

- per risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa o del dipendente per aver superato il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 21 o l'eventuale periodo di aspettativa, nonché per invalidità permanente riconosciuta a termini di legge sull'assicurazione invalidità e vecchiaia;
- per risoluzione del rapporto da parte dell'impresa per essere il quadro super in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o, comunque, per aver il medesimo superato il limite d'età di cui al comma 1, art. 3, legge 15.7.66 n. 604;
- per risoluzione del rapporto da parte dell'impresa per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 CC e nei casi di cui alla legge n. 223/91;
- per dimissioni;
- per morte.

#### **Art. 98. Trattamento di fine rapporto (TFR).**

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il dipendente avrà diritto a un TFR determinato secondo le norme della legge 29.5.82 n. 297.

#### **Art. 123. Anticipazioni sul TFR.**

Ai sensi del comma 11, art. 2120 CC, come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297, si conviene che il numero delle richieste di anticipazione sul TFR avanzate dal personale con qualifica di dirigente e quadro di direzione, da soddisfare annualmente, e pari al 60% del numero delle richieste che possono essere soddisfatte, a norma di legge, nello stesso anno, per il rimanente personale, con arrotondamento all'unità superiore della frazione eventualmente residua

#### **Art. 99. Indennità in caso di morte.**

In caso di morte del dirigente, il datore di lavoro corrisponderà agli aventi diritto il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 30 e ciò indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per Fondo di previdenza, per assicurazione infortuni e per ogni altra causa.



**Titolo XX**  
**TUTELA DELLA DIGNITA E PARITA LAVORATORI**

**Art. 100. 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. 101. 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 e alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità nel lavoro

**Art. 102. Azioni positive**

Le aziende, d'intesa con le Organizzazioni firmatarie FENAPI e CIU, entrambe di riconosciuta rilevanza nazionale, adotteranno misure concrete per dare attuazione al diritto di accesso alla formazione e informazione del personale femminile.

**Art. 103. Corsi esterni**

Tali azioni positive s'indirizzeranno principalmente nell'individuazione di metodologie formative, di aggiornamento e/o di riqualificazione che prevedano l'utilizzo di media e la fruizione on-site tale da non rendere necessaria la frequenza di corsi esterni che richiedano trasferte oltre il normale orario di lavoro.

**Art. 104. Molestie sui luoghi di lavoro**

Le aziende devono vigilare su rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali, nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie al suddetto rispetto.

**Art. 105. Mobbing**

Per le parti è fondamentale avere in impresa un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità e inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.

Il mobbing consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente e in costante progresso in cui una o più persone sono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità.

Il mobbing è regolamentato dai DLGS 215/2003 (attuazione della Delibera 2000/43/CE) e 216/2003 (attuazione della Delibera 2000/78/CE).

**Nota a Verbale**

Le Parti intendono considerare il Mobbing, per quanto attiene la gestione disciplinare dello stesso, come una fattispecie ricompresa nelle previsioni del licenziamento senza diritto al preavviso.



#### **Art. 106. Conoscenza base lingua italiana per lavoratori stranieri**

Le aziende favoriranno l'utilizzazione da parte di lavoratori extracomunitari delle previsioni del presente CCNL per l'accesso a corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza basilica della lingua italiana.

#### **Art. 107. Lavoratori stranieri**

Nella programmazione delle ferie, le aziende che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.

#### **Art. 108. Aspettativa per tossicodipendenza**

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, 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 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 d'idonea documentazione redatta dai servizi sanitari dalle altre strutture sopra indicate.

#### **Art. 109. 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.

#### **Dichiarazione a verbale.**

Le aziende, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e più in generale, sociali, opereranno per impedire comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali. Al riguardo le parti stipulanti convengono di effettuare nel corso della vigenza del presente CCNL una specifica verifica congiunta al fine di valutare le ricadute nella normativa contrattuale di eventuali provvedimenti legislativi in materia.

#### **Art. 110. Corresponsione della retribuzione, reclami sulla busta paga**

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della società, il nome e il cognome del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Resta fermo comunque il disposto dell'articolo 2113 del Codice Civile, come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.





### **Nota a Verbale**

Le Parti prendono atto che ai sensi del decreto-legge n. 112/2008, convertito con legge 6 agosto 2008, n. 133 l'entrata in vigore del libro unico del lavoro, apporterà maggiore certezza di veridicità dei dati descritti nel "libro paga" e la busta paga sarà sostituita con una copia del libro unico.

## **Titolo XXI**

### **DIRITTO ALLA FORMAZIONE CONTINUA E ALLA INFORMAZIONE**

#### **Art. 111. Diritto alla formazione continua.**

Le imprese garantiranno ai dirigenti l'accesso ad almeno 20 ore annue di formazione-aggiornamento su materie inerenti all'attività d'impresa.

La stessa previsione vale per i quadri di direzione e dei Quadri nella misura di 12 ore annue. I corsi dovranno essere promossi dalle parti stipulanti il presente contratto o da Enti/Società di formazione certificate che rilascino, a compimento del corso stesso, idoneo attestato.

Resta inteso che la partecipazione a detti corsi sarà svolta in orario di lavoro e ove la sede del corso fosse diversa dalla sede di lavoro competeranno al dirigente-quadro di direzione, quadro-ricercatore tutte le indennità contrattuali.

#### **Art. 112. Diritti di informazione**

- Livello nazionale

Due volte l'anno in gennaio e settembre si terranno riunioni tra FENAPI e CIU per affrontare le tematiche dell'andamento occupazionale, nella seduta di gennaio, le dinamiche d'innovazione del settore in quella autunnale.

- Livello regionale

Alla luce del progressivo aumento delle competenze regionali le parti si danno atto che ove intervenissero competenze regionali per l'ambito d'interesse del presente contratto collettivo, gli incontri, di cui al livello nazionale, saranno replicati regionalmente nei mesi di febbraio e ottobre.

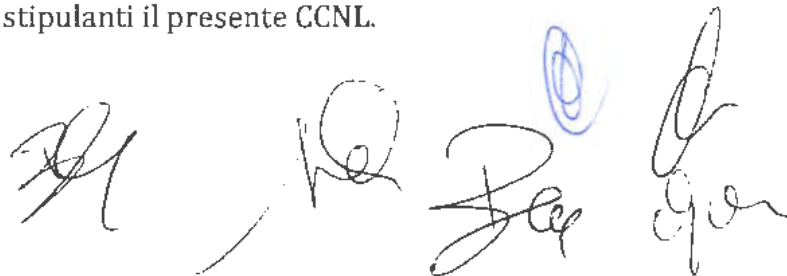
- Livello aziendale

Le imprese che occupino, comprendendo anche i lavoratori a tempo determinato e/o interinale, almeno 100 unità ovvero 5 dirigenti/quadri di direzione, forniranno, in un apposito incontro da tenersi nel mese di marzo, alle OO.SS. i dati sull'andamento occupazionale e sulle strategie d'impresa per l'anno in corso.

#### **Art. 113. Certificazione del bilancio di carriera**

Il dirigente o il quadro di direzione, ogni triennio, potrà richiedere, alle condizioni che saranno oggetto di accordo tra le parti contrattuali, un permesso retribuito per un massimo di tre giornate lavorative nel corso del quale effettuare ad opera di consulenti esterni all'impresa il c.d. certificato di bilancio di carriera consistente nell'analisi della situazione professionale e nella definizione di eventuali progetti anche formativi.

Analogha richiesta potrà aver luogo anche di concerto con l'impresa con termini e modalità da concordare tra le parti stipulanti il presente CCNL.



## Titolo XXII SICUREZZA SUL LAVORO

### **Art. 114 Considerazioni**

Le Parti stipulati il presente CCNL riconoscono la massima importanza alla puntuale e corretta applicazione delle norme a tutela e salvaguardia dei lavoratori.

Le Parti, altresì, riconoscendo che l'insieme delle diverse norme e responsabilità che il Legislatore a posto a carico delle Aziende risultano, nel complesso, di difficile applicazione in tutte quelle realtà produttive di piccole e medio-piccole dimensioni, attribuiscono la massima importanza ad una gestione partecipativa, tra i diversi soggetti sociali interessati, per garantire la corretta applicazione delle norme.

### **Art. 115. Richiami normativi**

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti alla sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui agli artt. 16, 18 del Decreto Legislativo n.81/2008 e successive modificazioni, si rimanda all'allegato D al presente contratto.

Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel Decreto legislativo 81/2008 ex 626/94 e successive modificazioni, vada inteso a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

### **Art. 116. Adempimenti preliminari**

Tutte le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo dovranno, entro il termine perentorio di 90 giorni, effettuare gli adempimenti connessi con la valutazione del rischio ed informarne i lavoratori mediante apposita comunicazione da rendere visibile a tutti.

### **Art. 117. Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS**

Nelle Aziende con più di 15 dipendenti, ai sensi del richiamato Allegato D al presente CCNL, dovranno essere eletti dai lavoratori i rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), ai suddetti verranno riconosciute le tutele a disposizione di legge.

### **Art. 118. Disposizioni finali**

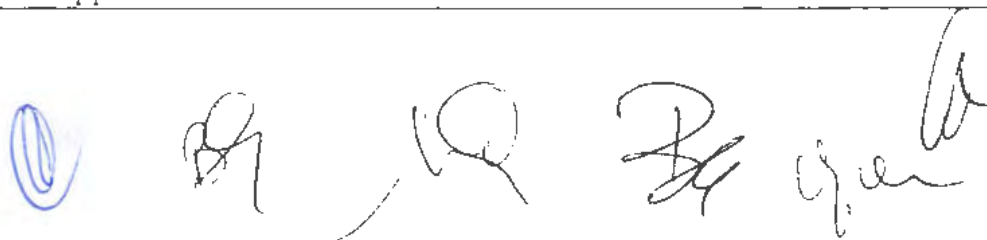
Le Parti, richiamando il secondo comma dell'articolo 139, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità.

### **Nota a Verbale**

Le Parti intendono ribadire che le previsioni di cui all'articolo 143, vanno intese sempre e comunque come semplice possibilità di delegare a soggetti terzi funzioni e/o responsabilità connesse con la normativa sulla sicurezza ma in nessun modo che in sede di trattativa tra le Parti sia possibile diminuire o modificare le tutele o le previsioni della vigente normativa.

#### **Chiarimento a Verbale**

Nelle Aziende che applicano il presente Contratto collettivo l'utilizzo delle forme flessibili di impiego, previste dalla Legge 30/93, è sempre sottoposta alla individuazione degli strumenti atti alla tutela ed all'applicazione della normativa sulla Sicurezza.



## Titolo XXIII FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

### **Art. 119. La formazione continua**

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL concordano sul ritenere la Formazione Continua quale supporto essenziale di sostegno all'occupazione.

Questa interpretazione è riscontrabile anche dalle conclusioni del Consiglio Europeo di Lisbona, che ha segnato una tappa decisiva per quanto riguarda l'orientamento della politica e dell'azione dell'Unione Europea: viene affermata la definitiva entrata dell'Europa nell'era della conoscenza.

L'obiettivo straordinario, direttamente derivante da quest'affermazione, è quello di fare dell'Unione Europea l'economia e la società basata sulla conoscenza più competitiva, intercomunicante e dinamica del mondo.

Tale obiettivo generale trova una nuova definizione e valorizzazione adeguata in materia di formazione a tutte le categorie di lavoratori sia in forma diretta sia e-learning.

### **Art. 120. Istituzione "Fondo Interprofessionale Formazione Continua".**

Le Parti intendono identificare quale "Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua" di riferimento il fondo denominato "Fondo Conoscenza", già costituito ai sensi dell'art. 118, Legge 23 dicembre 2000, n.388, successivamente modificato dall'art. 48 della Legge n. 289 del 27 dicembre 2002 e dall'articolo 151 della legge 311 del 30 dicembre 2004, che ha previsto - al fine di promuovere lo sviluppo della Formazione professionale continua, in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni attribuite al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (D.lgs. del 31 marzo 1998 n.112) - l'istituzione di Fondi Paritetici Interprofessionali, sulla base di accordi interconfederali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

## Titolo XXIV RELAZIONI SINDACALI

### **Art. 121. 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 la FENAPI e la CIU 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.

### **Art. 122. Relazioni Regionali**

Le parti consapevoli delle differenziazioni presenti nelle tipologie categoriali delle imprese e quelle 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.



### **Art. 123. 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 sottoscritti dalla CIU.

L'elezione delle RSU avverrà con le modalità e le procedure descritte nel successivo articolo 151.

### **Art. 124. Regolamento Elettorale RSU**

Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU, le parti: "FENAPI e CIU" sottoscrivono l'allegato Regolamento Elettorale per le RSU rubricato alla lettera N, che costituisce parte integrante del presente contratto.

### **Art. 125. Assemblea**

Nelle Imprese 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 di legge, 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.

### **Art. 126. Delegato Provinciale**

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da imprese 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 le imprese con meno di 15 dipendenti presenti nel territorio di competenza, oltre all'esercizio della tutela dei lavoratori nei casi rientranti nella previsione di legge.

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.

### **Art. 127. Deleghe Sindacali**

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della OO.SS. firmataria del presente CCNL, a cui aderiscano.

Le deleghe sindacali s'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.



### **Art. 128. Controversie individuali**

Qualora insorga controversia tra datore di lavoro e lavoratore, le Organizzazioni sindacali territoriali competenti, su richiesta di una delle parti o di entrambe, si adopereranno per raggiungere con sollecitudine il componimento della vertenza.

Su richiesta del lavoratore licenziato, fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa derivante da procedimento disciplinare, e per iniziativa dell'OO.SS. cui sia conferito mandato, si riunirà - a livello regionale - apposita commissione di conciliazione composta da tre componenti: un rappresentante della FENAPI, un rappresentante della CIU e/o OO.SS. delegata ed un terzo elemento, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo tra le Parti.

Della riunione verrà redatto verbale in triplice copia di cui una inviata presso la competente DPL per la registrazione ai sensi della normativa vigente per la conciliazione in sede sindacale.

### **Art. 129. Controversie collettive**

Le controversie di carattere collettivo attinenti all'applicazione o l'interpretazione del presente contratto, dovranno essere deferite, su richiesta di una delle parti o di entrambe, alle Organizzazioni sindacali contraenti le quali si adopereranno per raggiungere con sollecitudine il componimento della vertenza.

### **Art. 130. Contributi di assistenza contrattuale per la FENAPI.**

Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente CCNL è attivata una trattenuta pari allo 0,10 % della retribuzione a carico dei soli datori di lavoro.

L'attivazione del presente articolo avviene, ai sensi della Legge n.311/73, mediante la convenzione con l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale. Le indicazioni per il versamento delle quote sono riportate in allegato.

### **Art. 131. Contributi di assistenza contrattuale per CIU**

Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente CCNL è attivata una trattenuta pari allo 0,10 % della retribuzione a carico dei lavoratori dipendenti.

L'attivazione del presente articolo avviene, ai sensi della Legge n.311/73, mediante la convenzione con l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale.

Le indicazioni per il versamento delle quote sono riportate in allegato.

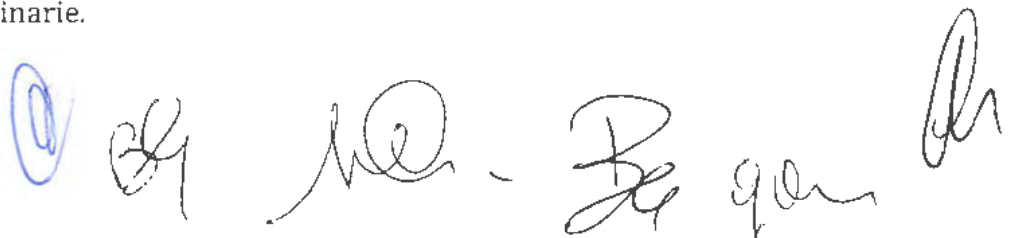
## **Titolo XXV**

### **ACCORDI INTEGRATIVI REGIONALI/TERRITORIALI**

#### **Art. 132 - Accordi Integrativi Regionali/Territoriali**

In sede di incontro regionale, di cui al precedente art. 144 la FENAPI e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL potranno stipulare appositi contratti integrativi regionali/territoriali per le materie che gli accordi sulla politica dei redditi delegano alla contrattazione di secondo livello. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

Analogamente in questa sede, si potranno stipulare accordi di gestione sulle materie rientranti nel passaggio di competenze tra l'amministrazione centrale dello Stato e le Regioni autonome ed ordinarie.



## Titolo XXVI DECORRENZA E DURATA ED ADEMPIMENTI CONTRATTUALI

### **Art. 133. Decorrenza e durata**

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro entra in vigore dal 01 febbraio 2021 e scadrà al 31 dicembre 2024 sia per la parte economica sia per la parte normativa.

Ove non sia data disdetta da una delle due parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, il presente contratto s'intenderà rinnovato di anno in anno.

### **Art. 134. rinnovo contrattuale**

Le parti si impegnano a incontrarsi 4 mesi prima della scadenza, in sede sindacale, per un esame dell'intera materia contrattuale e avviare la trattativa di rinnovo contrattuale, che deve avvenire entro la scadenza del presente CCNL.

Qualora non si raggiungesse l'intesa per il rinnovo, le parti chiederanno la mediazione interconfederale.

### **Art. 135. tregua sindacale**

Durante i 4 mesi prima della scadenza contrattuale, ed a trattative avviate, scatta la tregua sindacale con il divieto di programmare azioni di sciopero, che saranno ripristinate allo scadere del termine di vigenza contrattuale, qualora entro tale data, non fosse stato raggiunto l'accordo per il rinnovo.

In caso di mancato rinnovo contrattuale, verrà erogata a tutto il personale una **indennità provvisoria in conto rinnovo contratto** e da recuperarsi a conguaglio in più o in meno di € 50,00 mensili per 13 mensilità.

### **Art. 136. Esclusività di stampa - Archivi contratti**

Il presente CCNL conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

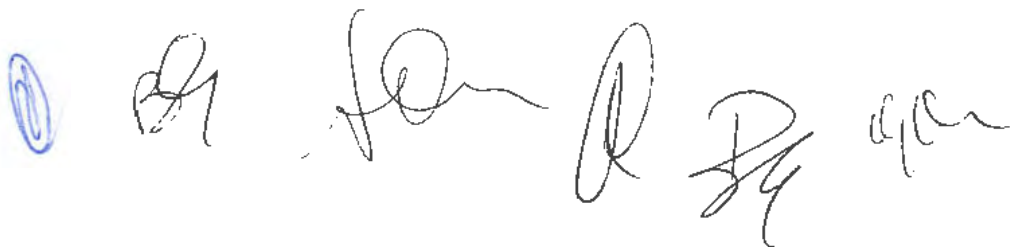
In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. undici della legge n. 963/88, le parti contraenti s'impegnano a inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, Via David Lubin, 2, Roma, 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 una delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 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.

Le Parti si danno altresì atto che quanto disposto al precedente comma ha validità anche per tutti i contratti territoriali e/o accordi applicativi del presente CCNL.



**Titolo XXVI**  
**DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI**

**Art. 137. Condizioni di miglior favore.**

Il presente contratto non modifica le condizioni di miglior favore derivanti al dirigente, quadro di direzione e quadro da accordi individuali, aziendali o da usi e consuetudini.

**Art. 138. Contratti territoriali**

Il presente contratto nazionale prevede e disciplina la contrattazione territoriale a livello regionale o interprovinciale o provinciale.

I contratti territoriali devono disciplinare le seguenti materie:

- a. individuazione di figure impiegatizie diverse da quelle previste dall'art. 10 e loro inserimento nella classificazione del personale secondo le declaratorie ivi stabilite;
- b. lo "stipendio contrattuale mensile" per ciascuna categoria di lavoratori a tempo pieno presso una sola azienda.
- c. gli importi mensili, in cifra fissa, che il datore di lavoro dovrà trattenere al lavoratore per la eventuale fornitura allo stesso dell'abitazione, luce, gas, telefono, nonché l'ammontare della ritenuta per vitto, da effettuare agli impiegati conviventi in azienda;
- d. la fissazione di una indennità, comprensiva del mezzo di trasporto, per i lavoratori che alloggiano fuori azienda nel caso che l'abitazione offerta non risponda alle esigenze igienico-sanitarie
- e. la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale nei diversi giorni
- f. la eventuale forfetizzazione delle trasferte stabilendone l'importo, i tempi e le modalità;
- g. la determinazione dell'indennità oraria per i rapporti di lavoro a tempo parziale relativamente a talune categorie impiegatizie.

Le norme del presente contratto nazionale sono direttamente operanti nei confronti dei singoli lavoratori con le rispettive decorrenze previste dal contratto stesso.

I contratti territoriali scadono al termine del primo biennio di vigenza del CCNL ed hanno validità per tre anni.

Essi devono essere disdetti a mezzo raccomandata A.R. almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta s'intendono prorogati per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno quattro mesi prima. Le trattative devono iniziare entro i due mesi successivi.

Anche al rinnovo dei contratti territoriali si applicano le disposizioni che si riferiscono al raffreddamento del conflitto e all'indennità di vacanza contrattuale prevista dal presente CCNL. Nel mancato rispetto delle disposizioni di cui al presente articolo, le Organizzazioni firmatarie del presente contratto interverranno direttamente per la stipula dei contratti territoriali.

**Nota a Verbale**

Le Parti sottolineano l'opportunità di favorire una graduale estensione del livello di contrattazione territoriale ed aziendale, nel rispetto delle competenze proprie di ciascun livello contrattuale.

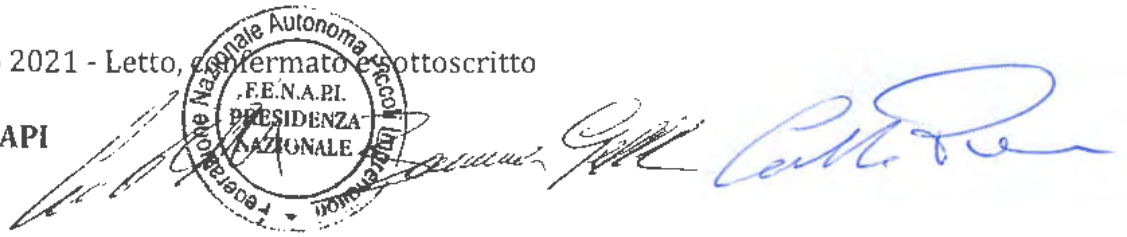


**Art. 139. Disposizioni generali**

Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente contratto valgono le norme contrattuali collettive in vigore per i quadri dipendenti dall'impresa per la quale il dirigente presta la propria attività.

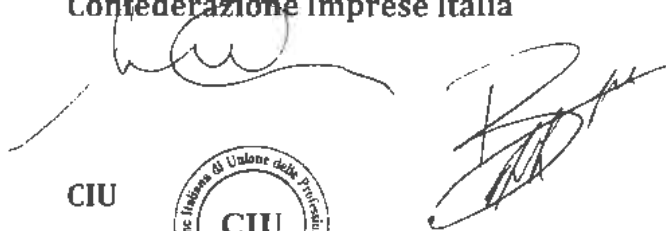
Roma, 03 febbraio 2021 - Letto, confermato e sottoscritto

Per **FENAPI**



A circular stamp of FENAPI (Federazione Nazionale Imprese e Professionisti) is stamped over the signature. The stamp contains the text: "Federazione Nazionale Imprese e Professionisti", "F.E.N.A.P.I.", "PRESIDENZA NAZIONALE", and "ROMA".

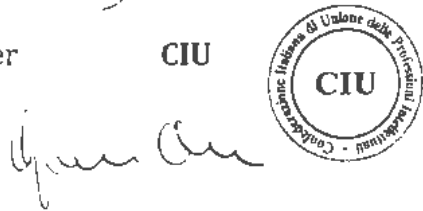
Per **Confederazione Imprese Italia**



A handwritten signature in blue ink is written over the text.



Per **CIU**



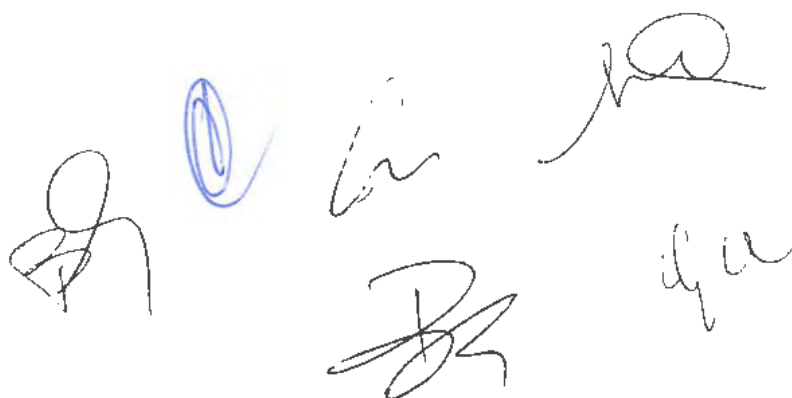
A handwritten signature in blue ink is written over the text. A circular stamp of the CIU (Confederazione Italiana di Unione delle Professioni) is stamped over the signature. The stamp contains the text: "Confederazione Italiana di Unione delle Professioni" and "CIU".



## ALLEGATI

**Allegato A** - Tabelle paga

**Allegato B** - Protocollo di Intesa per la Costituzione delle RSU Impiegati e Quadri;

A collection of handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains four signatures, and the bottom row contains three. The signatures are stylized and cursive.

**Allegato A**  
**TABELLA RETRIBUTIVA**


<i>Livello</i>	<i>Paga base contrattuale 1.02.2021</i>	<i>Paga base contrattuale 1.1.2022</i>
Dirigenti *	4.454,01*	4.554,01*
Quadri di Direzione	2.438,01**	2.488,01**
Quadri	2.250,01***	2.300,01***

Ai sensi dell'articolo 40 del Contratto Collettivo Nazionale è riconosciuta un'indennità di funzione:

\* Dirigenti € 400,00

\*\* Quadri di Direzione € 340,00

\*\*\* Quadri (e ricercatori) € 320,00.

The image shows several handwritten signatures in blue ink, arranged in a diagonal line from the bottom left towards the top right. The signatures are stylized and appear to be initials or names of individuals.

Allegato I<sup>2</sup>

## PROTOCOLLO DI INTESA PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU IMPIEGATI E QUADRI

### Modalità di costituzione e di funzionamento

Tra

FENAPI – Federazione Nazionale Autonoma Piccoli Imprenditori – Corso D'Italia 39 - Roma, rappresentata dal Legale Rappresentante Carmelo Satta;

e

CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Via A. Gramsci, 34 00197 Roma - rappresentata dal Presidente Nazionale Dott.ssa Gabriella Ancora;

Si conviene di stipulare il seguente protocollo d'intesa per la costituzione delle RSU Impiegati, Dirigenti e i Quadri di Direzioni Quadri/Ricercatori

#### Art. 1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Le RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'impresa occupi più di 15 dipendenti e che abbia dichiarato almeno 4.050 giornate di occupazione con riferimento alle giornate dell'anno precedente, nonché nell'impresa che nel medesimo ambito comunale abbia le stesse caratteristiche occupazionali, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, dalle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo d'intesa del 23 ottobre 2009 e che siano firmatarie CCNL del 11.12.2009.

In ogni caso le OO.SS. firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, nelle imprese che occupino più di 15 dipendenti a 4.050 giornate dichiarate nell'anno precedente, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA.

Nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti e meno di 4.050 giornate rilevate come sopra, continueranno ad applicarsi le normative previste dai CCNL in materia di RSA.

1 Il numero di 15 dipendenti, più volte richiamato, va inteso come rapporto tra le giornate di occupazione dell'azienda e l'unità equivalente, che è pari a 270 giornate.

Per i successivi rinnovi della rappresentanza con più di 15 dipendenti e più di 4.050 giornate rilevate come sopra, l'iniziativa potrà essere assunta anche dalla RSU.

#### Art. 2. Composizione della RSU

La RSU è composta per 2/3 da rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le associazioni sindacali richiamate al punto precedente, mentre il residuo terzo è assegnato alle liste presentate dalle sole Associazioni firmatarie del CCNL applicato, e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione.

La ripartizione dei posti nella RSU avverrà proporzionalmente ai voti ottenuti, sia per la quota alla cui divisione tutte le liste concorrono sia per quella riservata ai sindacati che abbiano stipulato il CCNL applicato.

<sup>2</sup> AVVERTENZA

Le parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento d'interpretazione della norma.

Il 67% dei seggi (2/3) sarà assegnato con criterio proporzionale in base al quoziente ottenuto da ciascuna lista, e per gli eventuali seggi residui, in base ai resti inutilizzati più alti. In ogni lista saranno eletti i candidati che avranno riportato il maggior numero di voti di preferenza; in caso di parità di voti di preferenza saranno eletti il candidato che viene prima nell'ordine di presentazione della lista.

Il restante 33% (1/3) dei componenti sarà designato o eletto dalle Associazioni sindacali che abbiano stipulato il CCNL applicato nell'azienda, in proporzione ai voti ottenuti.

FENAPI e CIU s'impegnano a rispettare gli accordi confederali sulla distribuzione paritetica di questa quota. Qualora il collegio sia unico, non ricorrendo i requisiti di cui all'art. 3, ma siano presenti impiegati e quadri, la quota del 33% sarà designata da CIU.

In entrambi i casi, qualora un'organizzazione non superi il 10% dei consensi espressi dagli/dalle elettori/elettrici non avrà diritto alla designazione o elezione del proprio componente.

Nella composizione delle liste si perseguirà una rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

### **Art. 3. Ripartizione dei seggi.**

Si costituirà una specifica area elettorale per gli impiegati e quadri comunque, a partire dalla presenza in azienda di più di 5 impiegati e quadri. L'elettorato attivo e passivo è riferito alle due predette categorie.

Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica. La ripartizione dei seggi fra gli operai, impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

### **Art. 4. Numero dei componenti**

Salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, regionali, territoriali o aziendali, si procederà all'elezione delle RSU nelle seguenti quantità:

- ❖ Azienda da 16 a 75 dipendenti - 3 RSU più un ulteriore rappresentante in presenza d'impiegati;
- ❖ Azienda da 76 a 100 dipendenti - 4 RSU più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
- ❖ RSU aggiuntiva ogni 25 dipendenti oltre i 100 addetti.

Al momento delle elezioni, la forza lavoro presente in azienda, deve essere superiore alle 15 unità.

### **Art. 5. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio**

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali. Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- diritto di indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per il 30% delle ore annue di assemblea retribuite, spettanti a ciascun lavoratore in virtù delle disposizioni legislative e contrattuali;
- diritto di affissione di cui alle norme legislative e contrattuali.

Sono comunque fatti salvi per le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, i diritti previsti dagli artt. 20 e 24 della legge 300/70 (diritto di assemblea, permessi non retribuiti).

Sono altresì fatte salve le condizioni di miglior favore già previste dai contratti e da accordi collettivi di lavoro di diverso livello.

### **Art. 6. Compiti e funzioni**

Le RSU subentrano alle RSA ed ai/alle loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

### **Art. 7. Durata e sostituzione nell'incarico**

La RSU resta in carica 3 anni. Trascorso tale termine i loro poteri sono prorogabili per non più di 3 mesi; i singoli componenti uscenti possono essere rieletti.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le associazioni sindacali intervengono per promuovere il rinnovo stesso, sulla base delle modalità stabilite dalla presente intesa unitaria.

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza prevista;
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata da parte dei/delle lavoratori/trici aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%.

Le firme dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni o di interruzione del rapporto di lavoro di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario o decaduto per interruzione del rapporto di lavoro che sia stato nominato, per elezione o designazione, dalle associazioni stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e sostituzioni non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU e l'obbligo a procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente patto unitario.

### **Art 8. Funzionamento della RSU**

La RSU oltre che dalla stessa, può essere convocata su richiesta di una o più associazioni sindacali firmatarie del CCNL, o qualora lo richieda il 20% dei delegati, con avviso affisso e l'ordine del giorno, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza.

La riunione è valida se presente il 50% + 1 dei suoi componenti.

La RSU di norma delibera a maggioranza semplice, salvo richiesta di un terzo dei delegati presenti: tale richiesta deve essere avanzata all'inizio della riunione.

In caso di grave e inconciliabile dissenso la questione viene demandata alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

### **Art. 9. Elettorato attivo e passivo**

Sono elettori tutti i lavoratori, operai, impiegati e quadri che al momento della convocazione delle elezioni lavorano nell'unità produttiva. Sono eleggibili tutti i lavoratori con rapporto di lavoro in essere di durata non inferiore a 90 giornate.

### **Art. 10. Delegati sindacali**

I delegati sindacali eletti nelle aziende a norma dei vigenti CCNL per le imprese che occupino sino a 15 dipendenti continuano ad esercitare i diritti e i doveri previsti dalle norme contrattuali e di leggi vigenti.

### **Art. 11. Rinvio all'Accordo quadro**

Le regole dell'accordo e del Protocollo 23/7/93 non modificate dal presente accordo quadro, sono applicabili anche se non espressamente richiamate.



### **Clausola finale**

L'applicazione del presente patto è vincolante per tutte le parti che lo sottoscrivono. Esso comporta per la FENAPI e la CIU, a non richiedere l'applicazione degli artt. di legge attinenti alle RSA, in tutte le aziende dove tale patto è applicabile. Per le aziende al di sotto dei 16 dipendenti restano in vigore le norme contrattuali o di legge. In caso di inadempienza le associazioni firmatarie svolgeranno i necessari interventi per garantire l'applicazione del presente accordo unitario.

## **Parte seconda**

### **Disciplina della elezione della RSU**

#### **Art. 1. Modalità per indire le elezioni**

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU le associazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione Aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

#### **Art. 2. Quorum per la validità delle elezioni**

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei/delle lavoratori/trici alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei/delle lavoratori/lavoratrici aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

#### **Art 3. Presentazione delle liste**

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- A. associazioni sindacali firmatarie del presente patto unitario e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- B. associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
  - 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
  - 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati/e coloro che abbiano presentato la lista ed i componenti della Commissione elettorale.

Ciascun/a candidato/a può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un/a candidato/a risulti compreso/a in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7 inviterà il/la lavoratore/trice interessato/a ad optare per una delle liste.

Il numero dei/delle candidati/e per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei/delle componenti da eleggere nella RSU del collegio.

#### **Art. 4. Commissione elettorale**

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un/a lavoratore/trice dall'unità produttiva, non candidato/a.

#### **Art. 5. Compiti della Commissione**

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a. ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b. verificare la valida presentazione delle liste;
- c. costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d. assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e. esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f. proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici delle liste.

#### **Art. 6. Affissioni**

Le liste dei/delle candidati/e dovranno essere portate a conoscenza dei/delle lavoratori/trici, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

#### **Art. 7. Scrutatori/Scrutatrici**

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

#### **Art. 8. Segretezza del voto**

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

#### **Art. 9. Schede elettorali**

La votazione ha luogo per mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun/a elettore/trice all'atto della votazione dal/la Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

#### **Art. 10. Preferenze**

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un/a candidato/a della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore/trice mediante una crocetta apposta a fianco del nome del/la candidato/a preferito/a, ovvero segnando il nome del/la candidato/a preferito/a nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

#### **Art. 11. Modalità della votazione**

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

#### **Art. 12. Composizione del seggio elettorale**

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

#### **Art. 13. Attrezzatura del seggio elettorale**

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea a una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter avere un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

#### **Art. 14. Riconoscimento degli elettori e delle elettrici**

Gli elettori per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.



### **Art. 15. Compiti del Presidente**

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

### **Art. 16. Operazioni di scrutinio**

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un/a delegato/a della Commissione elettorale e di un/a delegato/a della Direzione.

### **Art. 17. Ricorsi alla Commissione elettorale**

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i/le componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dall'affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, s'intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun/a rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, all'Associazione datoriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

### **Art. 18. Comitato dei garanti**

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei-delle garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione datoriale locale d'appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.

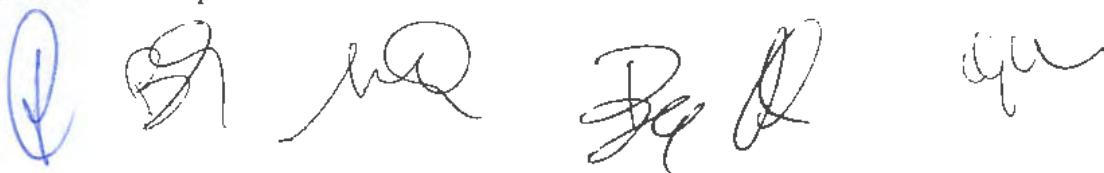
Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

### **Art. 19. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU**

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto direttamente alla direzione aziendale e per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

### **Art. 20. Adempimenti dell'impresa**

L'impresa metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei/le dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

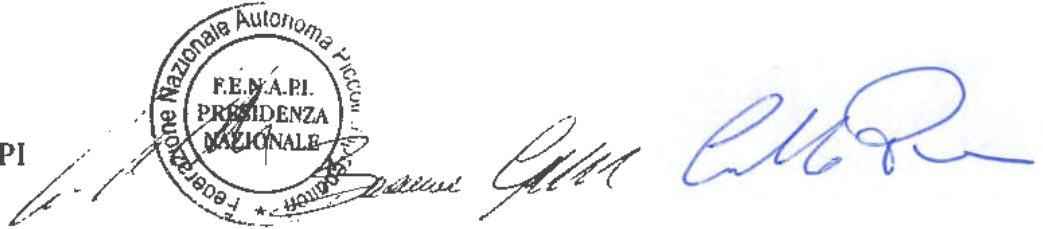


**Art. 21. Clausola finale**

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

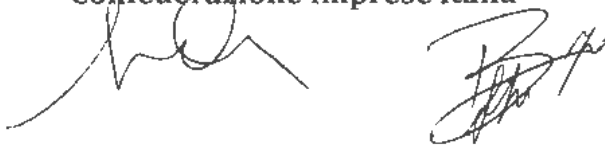
Roma, 03/02/2021

Per **FENAPI**



A circular stamp for FENAPI (Federazione Nazionale Autonomia Ficcione) with the text "F.E.N.A.P.I. PRESIDENZA NAZIONALE" in the center. To the right of the stamp are two handwritten signatures in blue ink.

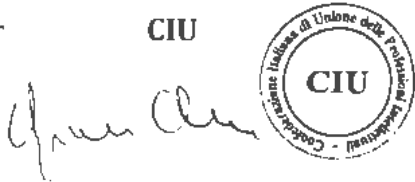
Per **Confederazione Imprese Italia**



A handwritten signature in black ink.



Per **CIU**



A handwritten signature in black ink next to a circular stamp for "CIU" (Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Commerciali).

## SOMMARIO

<b>Titolo I</b> .....	<b>5</b>
<b>PARTE INTRODUTTIVA</b> .....	<b>5</b>
Art. 1 - Oggetto e sfera di applicazione del Contratto .....	5
Art. 2 - Struttura e assetto del contratto .....	5
Art. 3 – Vacanza contrattuale .....	5
Art. 4 Contratto territoriale e/o aziendale.....	5
Art. 5 Dinamica contrattuale .....	5
Art. 6 Applicazione contrattuale .....	6
Art. 7 - Decorrenza, durata del Contratto nazionale e procedure di rinnovo.....	6
Art. 8- Condizioni di miglior favore .....	6
Art. 9 – Sistema di formazione professionale e continua .....	6
<b>Titolo II</b> .....	<b>7</b>
<b>COSTITUZIONE DEL RAPPORTO</b> .....	<b>7</b>
Art. 10. Applicabilità. ....	7
Art. 11- Dirigenti. ....	8
Art. 12. Declaratoria del Quadro di Direzione .....	8
Art. 13. Quadri di Direzione .....	9
Art. 14. Accesso alla qualifica.....	9
Art. 15. Assegnazione della qualifica .....	9
Art. 16. Tutela. ....	9
Art. 17 - Disciplina dei quadri.....	9
Art. 18. Premessa.....	10
Art. 19. Definizione di Ricercatore .....	10
Art. 20. Definizione di Quadro ad alto contenuto Tecnologico-Professionale .....	11
Art. 21. Periodo sabbatico .....	11
Art. 22. Norme di tutela.....	11
<b>Titolo III</b> .....	<b>11</b>
<b>ATTUAZIONE DEL RAPPORTO</b> .....	<b>11</b>
Art. 23. Assunzione o nomina.....	11
Art. 24 - Contratto di somministrazione di lavoro .....	12
Art. 25. Lavoro Agile (Smart Working) .....	12
Art. 26. Contratto a termine. ....	12
Art. 27. Attivazione del contratto interinale.....	12
Art. 28. Periodo di prova per i dirigenti .....	13
Art. 28.1 Periodo di prova per Quadri di Direzione e Quadri.....	13
Art. 29. Responsabilità civile verso terzi .....	13
Art. 30. Polizza assicurativa.....	13
<b>Titolo IV</b> .....	<b>14</b>
<b>ATTIVITÀ DI RICERCA E FORMATIVE</b> .....	<b>14</b>
Art. 31 Corsi di lingua italiana per Ricercatori-Quadri stranieri.....	14
Art. 32. Lavoro ciclico.....	15
Art. 33. Brevetti.....	15
Art. 34. Proprietà intellettuale.....	15
<b>Titolo V</b> .....	<b>15</b>
<b>TRATTAMENTO ECONOMICO</b> .....	<b>15</b>
Art. 35. Determinazione degli elementi della retribuzione. ....	15
Art. 36. Trattamento minimo mensile. ....	16

Art. 37. Scatti di anzianità per i Dirigenti .....	16
Art. 38. Scatti di anzianità per i Quadri di Direzione .....	17
Art. 39. Scatti di anzianità per i Quadri e i lavoratori con alto contenuto tecnologico professionale con la qualifica di quadro .....	17
Art. 40. Indennità di funzione .....	17
Art. 41. Retribuzione variabile .....	17
Art. 42. Cointeressenza .....	18
Art. 43. Erogazioni economiche .....	18
<b>Titolo VI .....</b>	<b>18</b>
<b>MENSILITÀ SUPPLEMENTARI .....</b>	<b>18</b>
Art. 44. Mensilità supplementare: la tredicesima .....	18
Art. 45. Mensilità supplementare: la quattordicesima .....	18
<b>Titolo VII .....</b>	<b>19</b>
<b>SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO .....</b>	<b>19</b>
Art. 46. Etica del Servizio .....	19
Art. 47. Valorizzazione deontologica dirigenti .....	19
Art. 48. Prestazione lavorativa .....	19
Art. 49. Festività .....	19
<b>Titolo VIII .....</b>	<b>21</b>
<b>FERIE e CONGEDI .....</b>	<b>21</b>
Art. 49. Ferie .....	21
Art. 50. Congedo matrimoniale .....	21
<b>Titolo IX .....</b>	<b>21</b>
<b>ASPETTATIVE .....</b>	<b>21</b>
Art. 51. Aspettativa .....	21
<b>Titolo X .....</b>	<b>22</b>
<b>MISSIONI E TRASFERIMENTI .....</b>	<b>22</b>
Art. 52. Trasferimento del dirigente .....	22
Art. 53 - Trasferimento del Quadro di direzione .....	22
Art. 54. Trasferte e missioni .....	23
Art. 55. Mezzi di trasporto .....	24
Art. 56. Trasferimento di proprietà .....	24
<b>Titolo XI .....</b>	<b>25</b>
<b>RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI .....</b>	<b>25</b>
Art. 57. Responsabilità civili e penali .....	25
Art. 58. Mutamento di posizione .....	25
<b>Titolo XII .....</b>	<b>25</b>
<b>MALATTIE E INFORTUNI .....</b>	<b>25</b>
Art. 59. Malattia e infortunio .....	25
Art. 60. Normativa .....	26
Art. 61. Obblighi del lavoratore .....	26
Art. 62. Maternità e Paternità .....	26
Art. 63. Periodo di comparto .....	26
Art. 64. Trattamento economico di malattia .....	27

Art. 65. Infortunio .....	27
Art. 66. Trattamento economico d'infortunio .....	28
Art. 67. Quota giornaliera per malattia e infortunio.....	28
<b>Titolo XIII.....</b>	<b>28</b>
<b>PREVIDENZA INTEGRATIVA COMPLEMENTARE .....</b>	<b>28</b>
Art. 68. Previdenza Obbligatoria.....	28
Art. 69. Contrattazione di Secondo Livello o individuale.....	29
Art. 70. Competenze dell'Ente Bilaterale.....	29
<b>Titolo XV .....</b>	<b>29</b>
<b>DOVERI DEL PERSONALE .....</b>	<b>29</b>
Art. 71. Responsabilità civili e penali .....	29
Art. 72. Obbligo del prestatore di lavoro .....	29
Art. 73. Divieti .....	30
Art. 74. Giustificazioni delle assenze.....	30
Art. 75. Rispetto orario di lavoro .....	30
Art. 77. Telefono aziendale.....	30
Art. 78. Utilizzo di personal computer .....	31
Art. 79. Utilizzo di supporti magnetici .....	31
Art. 80. Utilizzo della rete aziendale .....	31
Art. 81. Utilizzo della rete Internet e dei relativi servizi .....	31
Art. 82. Posta elettronica .....	32
Art. 83. Comunicazione mutamento di domicilio .....	32
<b>Titolo XVI .....</b>	<b>32</b>
<b>NORME DISCIPLINARI.....</b>	<b>32</b>
Art. 84. Provvedimenti disciplinari.....	32
Art. 85. Codice disciplinare .....	33
Art. 86. Normativa provvedimenti disciplinari.....	34
Art. 87. Mutamento di posizione .....	34
<b>Titolo XVIII .....</b>	<b>34</b>
<b>FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO.....</b>	<b>34</b>
Art. 88. Rappresentanze sindacali aziendali (RSA).....	34
Art. 89. Collegio di conciliazione.....	34
Art. 89. Quota obbligatoria di adesione.....	34
Art. 90. Modalità di pagamento della quota.....	35
Art. 91. Clausola provvisoria .....	35
<b>Titolo XIX .....</b>	<b>35</b>
<b>CESSAZIONE DEL RAPPORTO .....</b>	<b>35</b>
Art. 92. Risoluzione del rapporto di lavoro.....	35
Art. 93. Recesso dell'impresa.....	35
Art. 94. Dimissioni.....	35
Art. 95. Dimissioni per giusta causa.....	36
Art. 96. Licenziamento del Dirigente .....	36
Art. 97. Licenziamento del Quadro di direzione .....	37
Art. 98. Trattamento di fine rapporto (TFR) .....	37
Art. 99. Indennità in caso di morte .....	37
<b>Titolo XX .....</b>	<b>38</b>

<b>TUTELA DELLA DIGNITA E PARITA LAVORATORI .....</b>	<b>38</b>
Art. 100. Tutela delle lavoratrici madri .....	38
Art. 101. Pari opportunità .....	38
Art. 102. Azioni positive .....	38
Art. 103. Corsi esterni .....	38
Art. 104. Molestie sui luoghi di lavoro .....	38
Art. 105. Mobbing .....	38
Art. 106. Conoscenza base lingua italiana per lavoratori stranieri .....	39
Art. 107. Lavoratori stranieri .....	39
Art. 108. Aspettativa per tossicodipendenza .....	39
Art. 109. Tutela dei genitori di portatori di handicap .....	39
Art. 110. Corresponsione della retribuzione, reclami sulla busta paga .....	39
<b>Titolo XXI .....</b>	<b>40</b>
<b>DIRITTO ALLA FORMAZIONE CONTINUA E ALLA INFORMAZIONE .....</b>	<b>40</b>
Art. 111. Diritto alla formazione continua .....	40
Art. 112. Diritti di informazione .....	40
Art. 113. Certificazione del bilancio di carriera .....	40
<b>Titolo XXII .....</b>	<b>41</b>
<b>SICUREZZA SUL LAVORO .....</b>	<b>41</b>
Art. 114 Considerazioni .....	41
Art. 115. Richiami normativi .....	41
Art. 116. Adempimenti preliminari .....	41
Art. 117. Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS .....	41
Art. 118. Disposizioni finali .....	41
<b>Titolo XXIII .....</b>	<b>42</b>
<b>FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE .....</b>	<b>42</b>
Art. 119. La formazione continua .....	42
Art. 120. Istituzione “Fondo Interprofessionale Formazione Continua” .....	42
<b>Titolo XXIV .....</b>	<b>42</b>
<b>RELAZIONI SINDACALI .....</b>	<b>42</b>
Art. 121. Relazioni Nazionali .....	42
Art. 122. Relazioni Regionali .....	42
Art. 123. Rappresentanze Sindacali Unitarie .....	43
Art. 124. Regolamento Elettorale RSU .....	43
Art. 125. Assemblea .....	43
Art. 126. Delegato Provinciale .....	43
Art. 127. Deleghe Sindacali .....	43
Art. 128. Controversie individuali .....	44
Art. 129. Controversie collettive .....	44
Art. 130. Contributi di assistenza contrattuale per la FENAPI .....	44
Art. 131. Contributi di assistenza contrattuale per CIU .....	44
<b>Titolo XXV .....</b>	<b>44</b>
<b>ACCORDI INTEGRATIVI REGIONALI/TERRITORIALI .....</b>	<b>44</b>
Art. 132 - Accordi Integrativi Regionali/Territoriali .....	44
<b>Titolo XXVI .....</b>	<b>45</b>
<b>DECORRENZA E DURATA ED ADEMPIMENTI CONTRATTUALI .....</b>	<b>45</b>

Art. 133. Decorrenza e durata .....	45
Art. 134. Rinnovo contrattuale .....	45
Art. 135. Tregua sindacale .....	45
Art. 136. Esclusività di stampa - Archivi contratti .....	45
<b>Titolo XXVI .....</b>	<b>46</b>
<b>DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI .....</b>	<b>46</b>
Art. 137. Condizioni di miglior favore .....	46
Art. 138. Contratti territoriali.....	46
Art. 139. Disposizioni generali .....	47
<b>ALLEGATO A.....</b>	<b>49</b>
<b>ALLEGATO I.....</b>	<b>50</b>
<b>PROTOCOLLO DI INTESA PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU IMPIEGATI E QUADRI.....</b>	<b>50</b>
<b>Modalità di costituzione e di funzionamento .....</b>	<b>50</b>
Art. 1. Ambito ed iniziativa per la costituzione .....	50
Art. 2. Composizione della RSU.....	50
Art. 3. Ripartizione dei seggi .....	51
Art. 4. Numero dei componenti .....	51
Art. 5. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio .....	51
Art. 6. Compiti e funzioni .....	52
Art. 7. Durata e sostituzione nell'incarico .....	52
Art. 8. Funzionamento della RSU .....	52
Art. 9. Elettorato attivo e passivo .....	52
Art. 10. Delegati sindacali .....	52
Art. 11. Rinvio all'Accordo quadro .....	52
<b>Parte seconda .....</b>	<b>53</b>
Disciplina della elezione della RSU.....	53
Art. 1. Modalità per indire le elezioni .....	53
Art. 2. Quorum per la validità delle elezioni .....	53
Art. 3. Presentazione delle liste .....	53
Art. 4. Commissione elettorale .....	54
Art. 5. Compiti della Commissione.....	54
Art. 6. Affissioni.....	54
Art. 7. Scrutatori/Scrutatrici.....	54
Art. 8. Segretezza del voto .....	54
Art. 9. Schede elettorali .....	54
Art. 10. Preferenze .....	55
Art. 11. Modalità della votazione.....	55
Art. 12. Composizione del seggio elettorale .....	55
Art. 13. Attrezzatura del seggio elettorale.....	55
Art. 14. Riconoscimento degli elettori e delle elettrici .....	55
Art. 15. Compiti del Presidente.....	56
Art. 16. Operazioni di scrutinio .....	56
Art. 17. Ricorsi alla Commissione elettorale .....	56
Art. 18. Comitato dei garanti .....	56
Art. 19. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU .....	56
Art. 20. Adempimenti dell'impresa.....	56
Art. 21. Clausola finale .....	57