FEDER. PROFESSIONI INTELLETTUALI
CONFEDERAZIONE GENERALE PROFESSIONI INTELLETTUALI

FEDIMI

USFAB

CONFSAL

Fisalp Confsal

AssoLav

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Settore SPORT

Area dilettantistica

UN NUOVO MODELLO
DI RELAZIONI SINDACALI

CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO SETTORE SPORT - Area dilettantistica

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Parti stipulanti il presente CCNIL intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del Testo contrattuale e, pertanto, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri Contratti, salvo espressa autorizzazione delle Parti stipulanti che si riservano, in caso contrario, ogni azione di tutela e di salvaguardia.

I datori di lavoro e i lavoratori iscritti, rispettivamente, alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori stipulanti il presente CCNIL, nonché gli Enti Istituzionali quali il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il CNEL, l'INPS, l'INAIL e le Banche Dati, potranno liberamente utilizzare il Testo contrattuale, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.

COSTITUZIONE DELLE PARTI

In data 2 Luglio 2025 presso la Sede Nazionale di Confsal sita in Via Angelo Bargoni, 8

TRA

F.I.S.A.P.I. – Confederazione Generale delle Professioni Intellettuali – C.F.: 97775500586 rappresentata dal Presidente Nazionale Avv. Carmelo Bifano e dall'Avv. Gaetano Lo Calzo;

FED.I.M.I. Federazione Imprese Italia – C.F.: 96569700584 rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Fabrizio Salza;

USFAB - Unione Sport Fitness Acqua Benessere - C.F.: 96467970586 rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Luca Bendel Iaia;

ASSOLAV SPORT Associazioni di Imprese e Lavoratori Autonomi – C.F.: 97872330010 rappresentata dal Presidente Ing. Mario Conte

E

FISALP-CONFSAL – Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Privati C.F.: 97575180589 rappresentata dal Presidente Nazionale Avv. Annamaria Goglia, dal Vicepresidente Nazionale Dott. Gennaro Memoli e dall'Avv. Massimo Caputi;

CONF.S.A.L.- Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori – rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta.

È stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Settore Sport area del dilettantismo
Con validità dal 01 luglio 2025 al 30 giugno 2028

PARTE DATORIALE	PARTE LAVORATORI

Premessa

Articolazione del Testo contrattuale
Pubblicità del contratto

Parte 1^

Norme GENERALI
INDICE

PARTE 1^ 27

NORME GENERALI 27

SEZIONE I LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO E LE RELAZIONI SINDACALI 27

TITOLO I Articolazione e funzione della Contrattazione Collettiva di Lavoro 27

ART 1 Contratto Collettivo Nazionale Intersettoriale di Lavoro 27
1.1. Campo di applicazione 27
1.2. Disapplicazioni 27

ART 2 Articolazione dei livelli di contrattazione collettiva 27
2.1. Livelli di contrattazione collettiva 27
2.2. Contrattazione collettiva di 1° livello 28
2.3. Contrattazione collettiva di 2° livello 28

ART 3 Contrattazione collettiva integrativa aziendale 28
3.1. Il ruolo della contrattazione aziendale 28
3.2. Materie della contrattazione aziendale 28
3.3. Accordi aziendali 29
3.4. Durata degli accordi integrativi aziendali 29
3.5. Parti stipulanti 29
3.6. Divieto di deroghe in peius 29
3.7. Contrattazione collettiva integrativa territoriale 30

ART 4 Contrattazione di prossimità: limiti e condizioni 30
4.1. Funzione e materie della contrattazione collettiva di prossimità 30

ART 5 Principi della contrattazione collettiva 30
5.1. Inscindibilità delle disposizioni contrattuali 30

5.2. Inderogabilità e trattamenti di miglior favore 31
5.3. Interpretazione delle norme contrattuali 31
5.4. Durata del contratto 31
5.5. Procedure di rinnovo 31
5.6. Ultrattività dei contratti collettivi 31
5.7. Periodo di tregua 31
5.8. Indennità di vacanza contrattuale 31
5.9. Condotta antisindacale 32
ART 6 Procedure di conciliazione per le controversie individuali o plurime 32
6.1. Controversie 32
6.2. Commissione Paritetica di Conciliazione 32
6.3. Rinunzie e transazioni 33
ART 7 Commissioni 33
7.1. Commissione per le controversie interpretative 34
7.2. Commissione Pari Opportunità 34
7.3. Commissione Welfare 34

TITOLO II LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI 36

ART 8 La partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa 36
8.1. Principi e finalità 36
8.2. Campo di applicazione 36
8.3. Le forme della partecipazione 37
8.4. I rappresentanti dei lavoratori 37
ART 9 Informazione e consultazione dei lavoratori 37
9.1. Il diritto di informazione e di consultazione dei lavoratori 37
9.2. L'informazione 37
9.3. La consultazione 38
9.4. Informazioni riservate 38
9.5. Attuazione delle procedure 38
ART 10 PRESENZA del rappresentante dei lavoratori NEL CDA AZIENDALE 39
10.1. Finalità 39
10.2. Volontarietà 39
10.3. La funzione consultiva 39
10.4. Natura e riconoscimento della partecipazione 39
ART 11 Commissione Nazionale per la Partecipazione 39
11.1. Finalità 39
11.2. Prevenzione partecipata della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 40
11.3. Compiti 40
11.4. Composizione e articolazioni 40

TITOLO III LIBERTÀ E ATTIVITÀ SINDACALE 41

ART 12 Diritti e relazioni sindacali in azienda 41
12.1. La rappresentanza sindacale dei lavoratori all'interno delle aziende 41
12.2. Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.) 41

12.3. Pluralità della Rappresentanza: il tavolo sindacale....41
12.4. Procedura di costituzione e designazione dei componenti delle R.S.A. 41
12.5. Procedura di costituzione e designazione dei componenti delle R.S.A. 42
12.6. Procedura di costituzione e designazione dei componenti delle R.S.A. 42
12.7. Compiti delle R.S.A. 42
12.8. Numero dei dirigenti della R.S.A. 42
12.9. Dirigenti Sindacali 42
12.10. Assemblea sindacale 43
12.11. Permessi retribuiti....43
12.12. Permessi non retribuiti....44
12.13. Referendum 44
12.14. Diritto di affissione 44
12.15. Locali delle R.S.A. 44
12.16. Riscossione deleghe sindacali 44
12.17. Revoca della delega sindacale....45
12.18. Trasferimento del dirigente sindacale....45
12.19. Licenziamento del dirigente sindacale....45

SEZIONE II COSTITUZIONE, SVOLGIMENTO E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO....46

TITOLO IV COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 46

ART 13 Durata del rapporto di lavoro....46
13.1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato 46
ART 14 Assunzione 46
14.1. Informazioni 46
14.2. Informativa in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati .48
14.3. Tutela 49
14.4. Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione....49
14.5. Documenti a cura del lavoratore....49
14.6. Prestazioni di fatto in violazione di legge....49
14.7. Diritto di precedenza nell'assunzione 50
ART 15 Fase pre-assuntiva....50
15.1. Visite pre-assuntive preventive....50
15.2. Divieto di indagini sul lavoratore da assumere 50
15.3. Parità di genere....50
ART 16 Periodo di prova 50
16.1. Stipulazione 50
16.2. Forma scritta 50
16.3. Durata massima 51
16.4. Durata ridotta....51
16.5. Patto di stabilità....51
16.6. Limiti al patto di prova 51
16.7. Malattia, infortunio, maternità e paternità durante il periodo di prova 51
16.8. Svolgimento effettivo della prova 51
16.9. Risoluzione del rapporto di lavoro in prova....51

16.10. Retribuzione durante il periodo di prova 52
16.11. Superamento del periodo di prova 52
16.12. Periodo di prova nei contratti a tempo parziale 52

TITOLO V GLI ALTRI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO 53

ART 17 Contratto a tempo determinato 53
17.1. Nozione e forma 53
17.2. Patto di prova 53
17.3. Recesso e risoluzione ante-tempus 53
17.4. Casi di divieto di assunzione a termine 54
17.5. Durata massima del primo contratto 54
17.6. Causali per i contratti superiori ai 12 mesi 55
17.7. Rinnovi e limite temporale 55
17.8. Deroga legale al limite massimo di durata 55
17.9. Percentuale massima di contratti a termine 56
17.10. Esenzioni dai vincoli di contingentamento 56
17.11. Proroghe e durata massima dei rapporti 56
17.12. Intervalli tra un contratto e l'altro 57
17.13. Premio di risultato per i lavoratori assunti a tempo determinato 57
17.14. Prosecuzione di fatto dopo la scadenza 57
17.15. Ferie annuali 58
17.16. Parità di trattamento 58
17.17. Diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato 58
17.18. Informativa sui contratti a termine 59
17.19. Formazione 59
17.20. Stagionalità nei contratti a tempo determinato 59

ART 18 Norme generali sull'apprendistato 60
18.1. Definizione e tipologie di apprendistato 60
18.2. Contenuto del contratto 60
18.3. Periodo di prova 60
18.4. Durata e prosecuzione del rapporto 61
18.5. Risoluzione del rapporto 61
18.6. Definizione dei Piani Formativi Individuali 61
18.7. Tutor aziendale 62
18.8. Limiti quantitativi di contingentamento per l'apprendistato 62
18.9. Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato 63
18.10. Gratifica natalizia per l'apprendista 63
18.11. Obblighi del datore di lavoro 63
18.12. Doveri dell'apprendista 63
18.13. Interruzione della formazione per congedo di maternità o di paternità 64
18.14. Previdenza e assistenza sociale obbligatoria 64
18.15. Finanziamento della formazione dell'apprendista 64

ART 19 Apprendistato professionalizzante (di 2° Livello) 64
19.1. Definizione 64

19.2. Attribuzione della qualifica 65
19.3. Formazione dell'apprendista 65
19.4. Apprendistato in cicli stagionali 65
ART 20 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (di 1° LIVELLO) 66
20.1. Definizione 66
20.2. Durata 66
20.3. Protocollo con l'Istituzione formativa 66
20.4. Trasformazione del contratto 67
20.5. Retribuzione 67
ART 21 Apprendistato di alta formazione e di ricerca (di 3° Livello) 67
21.1. Definizione 67
21.2. Protocollo con l'Istituzione formativa 68
21.3. Retribuzione dell'attività formativa 68
ART 22 Lavoro intermittente 68
22.1. Definizione 68
22.2. Tipologie di lavoro intermittente 68
22.3. Lavoratori di età inferiore ai 24 anni e superiore ai 55 anni 69
22.4. Lavoratori di età compresa tra i 24 anni e i 55 anni 69
22.5. Divieti 69
22.6. Forma e contenuto del contratto 70
22.7. Durata 70
22.8. Retribuzione e indennità di disponibilità 70
22.9. Parità di trattamento 71
22.10. Informativa 71
22.11. Computo dei lavoratori intermittenti 71
ART 23 Somministrazione 71
23.1. Definizioni 71
23.2. Autorizzazioni 71
23.3. Contratto di somministrazione tra agenzia e impresa utilizzatrice 72
23.4. Contratto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore 72
23.5. Divieti 72
23.6. Somministrazione a tempo indeterminato 73
23.7. Somministrazione a tempo determinato 73
23.8. Somministrazione a tempo determinato - Limiti quantitativi ai contratti commerciali - Clausola di contingentamento 73
23.9. Proroghe e rinnovi del contratto di somministrazione a tempo determinato 74
23.10. Rapporti tra l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice 74
23.11. Tutela del lavoratore somministrato 75
23.12. Lavoratori somministrati disabili 75
23.13. Periodo di prova nel contratto di somministrazione 75
23.14. Parità di trattamento 75
23.15. Poteri e obblighi datoriali 75
23.16. Salute e sicurezza 76
23.17. Infortunio e malattia professionale 76
23.18. Maternità 76

23.19. Obblighi di informazione....76
23.20. Realizzazione di specifici progetti....76
23.21. Esercizio dei diritti sindacali....77
23.22. Somministrazione irregolare e fraudolenta....77
23.23. Computo dei lavoratori somministrati....77
ART 24 Lavoro a tempo parziale....77
24.1. Definizione....77
24.2. Forma e contenuto del contratto....78
24.3. Organizzazione del lavoro....78
24.4. Clausole elastiche....78
24.5. Lavoro supplementare....79
24.6. Lavoro straordinario nel tempo parziale....79
24.7. Durata massima dell'orario di lavoro ordinario e straordinario....79
24.8. Parità di trattamento economico-normativo....79
24.9. Trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa....79
24.10. Tutele....81
24.11. Informazioni sindacali....81
24.12. Contratti misti....81

TITOLO VI Norme specifiche per i Quadri....83

ART 25 Soggetti destinatari: definizione di Quadri....83
25.1. Mobilità verticale....83
25.2. Periodo di Prova....83
25.3. L'attribuzione della qualifica di Quadro....83
25.4. Trattamento giuridico-economico dei Quadri....83
25.5. Livelli retributivi di inquadramento....84
25.6. Indennità di funzione....84
25.7. Formazione....84
25.8. Assicurazione contro il rischio di Responsabilità civile verso terzi....84
25.9. Ulteriori coperture assicurative....85
25.10. Forme assicurative sostitutive....85
25.11. Patto di non concorrenza....85
25.12. Attività di ricerca, studio e scoperte durante il rapporto di lavoro....86
25.13. Rinvio alla Disciplina Generale....86

TITOLO VII CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO DEL PERSONALE....87

ART 26 Inquadramenti....87
26.1. Premessa....87
26.2. Il sistema di classificazione e di inquadramento....87
ART 27 Classificazione giuridica....88
ART 28 Inquadramento professionale....88
28.1. Il profilo professionale....88
28.2. Qualificazione dei lavoratori....89
28.3. Criteri di professionalità....90

28.4. Livelli di inquadramento 91
ART 29 Tutela della professionalità del lavoratore 94
29.1. Assegnazione delle mansioni 94
29.2. Mutamento di mansioni 94
29.3. Principio di professionalizzazione 94
29.4. Passaggi al livello superiore 94
29.5. Principio di qualificazione 94
29.6. Mobilità professionale 95
29.7. Promozione automatica 95
29.8. Demansionamento 95
29.9. Passaggio al livello inferiore 95
29.10. Patto di demansionamento 96
29.11. Mansioni ripetitive 96
29.12. Mansioni promiscue 96

TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO 97

ART 30 trattamento economico e sua articolazione 97
30.1. Equa retribuzione 97
30.2. Retribuzione mensile 97
30.3. Quota giornaliera e oraria 97
30.4. Articolazione 97
ART 31 Trattamento Economico di Base (T.E.B.) o minimo (t.e.m.) 97
31.1. Composizione 97
31.2. Retribuzione tabellare 97
31.3. Tredicesima mensilità 98
ART 32 Trattamento Economico Globale (T.E.G.) o complessivo (T.E.C.) 98
32.1. Composizione Trattamento Economico Globale (T.E.G.) 98
32.2. Indennità di qualificazione 98
32.3. Misure di welfare 99
ART 33 Retribuzione premiale 99
33.1. Retribuzione premiale (premio di risultato) 99
33.2. Regolamentazione del Premio di risultato 99
33.3. Premio di risultato nelle aziende prive di R.S.A. 100
33.4. Conversione in credito welfare 100
33.5. Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.) 100
ART 34 Principi retributivi 100
34.1. Livello retributivo minimo 100
34.2. Adeguamento del minimo tabellare al costo della vita 101
34.3. Divieto di discriminazione retributiva di genere 101
34.4. Certificazione della parità retributiva di genere 101
34.5. Azioni positive in materia retributiva 101
ART 35 progressione retributiva 101
35.1. Scatti di anzianità 101
35.2. Aumento retributivo per competenza 102
35.3. Aumenti per merito 102

35.4. Assorbimenti 102
35.5. Cambio del CCNIL 102
35.6. Prospetto paga e reclami sulla retribuzione 102
ART 36 Invenzioni del lavoratore 103
36.1. Contratto avente ad oggetto attività inventiva retribuita o compensata 103
36.2. Contratto non avente ad oggetto attività inventiva 103
36.3. Liquidazione dei diritti economici del lavoratore - Collegio degli arbitratori 103

TITOLO IX SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO 104

ART 37 Orario di lavoro 104
37.1. Principi generali 104
37.2. Definizione 104
ART 38 Orario normale settimanale di lavoro 104
38.1. Durata dell'orario normale 104
38.2. Flessibilità dell'orario e sua articolazione multi-periodale 104
38.3. Durata massima dell'orario di lavoro 105
38.4. Distribuzione settimanale e articolazione giornaliera dell'orario di lavoro 105
38.5. Distribuzione dell'orario di lavoro su 4 giorni 105
38.6. Entrata e uscita 106
38.7. Tempo tuta 106
38.8. Flessibilità individuale 106
ART 39 Lavoro straordinario 106
39.1. Definizione di lavoro straordinario 106
39.2. Condizioni per il ricorso al lavoro straordinario 106
39.3. Limite annuale di lavoro straordinario 107
39.4. Esigibilità del lavoro straordinario 107
39.5. Maggiorazioni retributive per il lavoro straordinario 107
39.6. Conversione lavoro straordinario in riposi compensativi 107
ART 40 Pause e riposi 107
40.1. Pausa non retribuita 107
40.2. Pausa per attività svolte ai videoterminali 108
40.3. Riposo giornaliero 108
40.4. Riposo settimanale 108
40.5. Riposo settimanale per esigenze religiose 108
40.6. Lavoro domenicale 109
40.7. Attività di volontariato 109
40.8. Reperibilità 109
ART 41 Permessi Annui Retribuiti (PAR) 110
41.1. Definizione di PAR 110
41.2. Permessi per Festività soppresse 110
41.3. Permessi per ROL 110
41.4. Maturazione mensile dei PAR 110
41.5. Rimodulazione dei PAR 110
41.6. Assorbimento dei PAR 111

41.7. Tempi di fruizione dei PAR 111
41.8. Retribuzione per mancata fruizione dei PAR 111
41.9. La richiesta di PAR 111
41.10. Evasione delle richieste PAR 111
41.11. Fruizione collettiva di PAR 111
41.12. Banca Ore aziendale e Conto Individuale 111
ART 42 Banca solidale aziendale 112
42.1. Cessione solidale 112
42.2. Beneficiari della "Banca" solidale 112
42.3. Modalità di accesso alla "Banca" solidale 112
ART 43 Lavoro festivo 112
43.1. Giorni festivi 112
ART 44 Lavoro notturno 113
44.1. Definizioni 113
44.2. Durata massima del lavoro notturno 113
44.3. Maggiorazione per il lavoro notturno 113
44.4. Casi di eccezionalità 114
44.5. Limiti al lavoro notturno 114
44.6. Lavoratori non obbligati alla prestazione di lavoro notturno 114
44.7. Inidoneità alla prestazione di lavoro notturno 114
44.8. Lavoro straordinario notturno 115
44.9. Consultazione 115
44.10. Tutele 115
ART 45 Lavoro a turni 115
45.1. Nozione 115
45.2. Disciplina 116
45.3. Riposi per i lavoratori turnisti 116
45.4. Riposo per pausa pranzo per i lavoratori turnisti 116
45.5. Trattamento dei lavoratori turnisti 117
45.6. Norme particolari 117
ART 46 Disposizioni speciali 117
46.1. Orario di lavoro e riposo dei minori 117
46.2. Lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia 117
46.3. Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario 118
46.4. Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale dell'orario 118
ART 47 Diritto alle ferie annuali 118
47.1. Funzione 118
47.2. Durata minima delle ferie 118
47.3. Definizione del periodo di calendario 119
47.4. Irrinunciabilità 119
47.5. Criteri di maturazione delle ferie 119
47.6. Criteri di distribuzione e di fruizione delle ferie 119
47.7. Trattamento economico 120
47.8. Effetti dell'assunzione e della risoluzione del rapporto sul diritto alle ferie 120
47.9. Ferie collettive 120

47.10. Richiamo del lavoratore in ferie 120
47.11. Lavoratori extra-comunitari 120

TITOLO X LUOGO DELLA PRESTAZIONE 122

ART 48 Sede di lavoro 122
ART 49 Trasferimento 122
49.1. Nozione 122
49.2. Comunicazione 122
49.3. Unità Produttiva 122
49.4. Contestazione del lavoratore 122
49.5. Trasferimento su richiesta del lavoratore 123
49.6. Trattamento economico 123
49.7. Trasferimento per incompatibilità ambientale 123
49.8. Dirigenti sindacali 123
ART 50 Distacco 123
50.1. Nozione 123
50.2. Titolarità del rapporto di lavoro 124
50.3. Comunicazione 124
50.4. Obblighi di prevenzione e protezione 124
50.5. Trattamento economico 124
50.6. Distacco parziale 124
50.7. Distacco transnazionale 124
ART 51 Trasferta 124
51.1. Nozione 125
51.2. Obbligo di preavviso 125
51.3. Durata massima della trasferta 125
51.4. Rimborsi spese 125
51.5. Trattamento economico di trasferta 125
51.6. Malattia e infortunio del lavoratore in trasferta 125
51.7. Norme comportamentali del lavoratore in trasferta 126
51.8. Maggiorazione per trasferta alta montagna o sottosuolo 126
51.9. Trasfertista 126

TITOLO XI LAVORO AGILE E TELELAVORO 127

ART 52 Lavoro Agile 127
52.1. Premessa 127
52.2. Definizione 127
52.3. Obiettivi 127
52.4. Incentivazione all'utilizzo del lavoro agile 127
52.5. Accordo individuale di lavoro 127
52.6. Contenuto e forma dell'accordo 127
52.7. Priorità nelle richieste di accesso 128
52.8. Tutele durante la prestazione in lavoro agile 129
52.9. Recesso e preavviso 129

52.10. Luogo di lavoro....130
52.11. Orario di lavoro....130
52.12. Reperibilità....130
52.13. Dotazione strumentale....131
52.14. Privacy....131
52.15. Diritto alla disconnessione....131
52.16. Formazione....132
52.17. Obblighi del datore di lavoro....132
52.18. Obblighi del lavoratore....132
52.19. Potere di controllo e potere disciplinare....133
52.20. Parità di trattamento economico e normativo....133
52.21. Salute, sicurezza e ambiente di lavoro....133
52.22. Infortunio in itinere....134
52.23. Malattie professionali....134
52.24. Diritti e prerogative sindacali....134
52.25. Forme di socializzazione tra dipendenti....134
52.26. Monitoraggio....135
52.27. Delega alla contrattazione decentrata....135
ART 53 Telelavoro....135
53.1. Definizione....135
53.2. Modalità di esecuzione della prestazione....135
53.3. Salute e sicurezza....136
53.4. Formazione....136
53.5. Diritti sindacali del telelavoratore....136
53.6. Controlli a distanza....136

TITOLO XII SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO....137

ART 54 Infortuni sul lavoro e malattie professionali....137
54.1. Infortunio sul lavoro....137
54.2. Malattia professionale....137
54.3. Disciplina....137
54.4. Obblighi di comunicazione del lavoratore....137
54.5. Obblighi di comunicazione del datore di lavoro....137
54.6. Diritto alla conservazione del posto....137
54.7. Reimpiego del lavoratore....138
54.8. Trattamento economico....138
54.9. Infortunio in itinere....138
54.10. Rischio Elettivo....138
ART 55 Malattia e infortunio non sul lavoro....138
55.1. Obblighi di comunicazione....138
55.2. Accertamenti sanitari....139
55.3. Obblighi del lavoratore....139
55.4. Periodo di comporto....139
55.5. Periodo di comporto in caso di malattie gravi (c.d. comporto prolungato)....140
55.6. Superamento del periodo di comporto....140

55.7. Reimpiego del lavoratore....140
55.8. Trattamento economico....140
55.9. Assenze brevi per malattia....141
55.10. Ricovero ospedaliero....141
55.11. Rientro in servizio a seguito di malattie oncologiche....141

TITOLO XIII ESTERNALIZZAZIONI....142

ART 56 Trasferimento d'azienda....142
56.1. Definizione....142
56.2. Diritti dei lavoratori....142
56.3. Divieto di licenziamento....142
56.4. Procedura....142
ART 57 Tutela dei lavoratori nei cambi appalto....143
57.1. Procedura....143
57.2. Clausola sociale....143
57.3. Trasferimento di ramo d'azienda nei cambi appalto....144
ART 58 Contratto di rete e codatorialità....144
58.1. Nozione....144
58.2. Distacco....144
58.3. Codatorialità....144

TITOLO XIV NORME DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARI....146

ART 59 Norme di comportamento....146
59.1. Doveri del lavoratore....146
59.2. Utilizzo dei social network....147
59.3. Salute e sicurezza....147
ART 60 Sanzioni disciplinari....147
60.1. Tipologia di sanzioni disciplinari....147
60.2. Sanzioni disciplinari conservative....148
60.3. Rimprovero....148
60.4. Multa....148
60.5. Sospensione....148
60.6. Sanzioni disciplinari espulsive....149
60.7. Collegio di conciliazione e arbitrato....150
60.8. Riabilitazione....150
ART 61 Procedimento disciplinare....150
61.1. Affissione delle norme disciplinari....150
61.2. Contestazione disciplinare....150
61.3. Difesa del lavoratore....151
61.4. Sospensione cautelare....151
61.5. Conclusione procedimento disciplinare....151

TITOLO XV ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO....153

ART 62 Motivi di estinzione del rapporto di lavoro 153
ART 63 Risoluzione consensuale 153
ART 64 Dimissioni 153
64.1. Nozione 153
64.2. Dimissioni per giusta causa 153
64.3. Dimissioni volontarie e preavviso 154
64.4. Forma 154
64.5. Revoca delle dimissioni 154
64.6. Nullità delle dimissioni in caso di matrimonio e unione civile 154
ART 65 Licenziamento individuale 154
65.1. Nozione 155
65.2. Giustificazioni 155
65.3. Comunicazione del licenziamento 155
65.4. Revoca del licenziamento 155
ART 66 Preavviso di licenziamento 155
66.1. Preavviso nel licenziamento per motivo oggettivo 155
66.2. Preavviso nel licenziamento per motivo soggettivo 156
66.3. Decorrenza dei termini di preavviso 156
ART 67 Licenziamento nullo - divieti di licenziamento 156
67.1. Nullità del licenziamento 156
67.2. Divieto di licenziamento per ragione di matrimonio 156
67.3. Divieto di licenziamento intimato al lavoratore in concomitanza dell'unione civile 156
67.4. Divieto di licenziamento della lavoratrice madre e del padre lavoratore 156
67.5. Licenziamento ideologico 157
67.6. Licenziamento per motivi sindacali 157
67.7. Licenziamento determinato da motivo illecito determinante 157
67.8. Licenziamento ritorsivo 157
67.9. Licenziamento e obblighi di informazione 157
67.10. Licenziamento orale 157
67.11. Sanzioni - reintegrazione e risarcimento del danno 157
ART 68 Licenziamento in tutela obbligatoria 158
68.1. Campo di applicazione 158
68.2. Indennità per il licenziamento ingiustificato 158
68.3. Rinvio alle norme di legge 159
ART 69 Licenziamento in tutela reale 159
69.1. Campo di applicazione 159
69.2. Reintegrazione in servizio 159
69.3. Indennità 160
69.4. Rinvio alle norme di legge 160
ART 70 Morte del lavoratore 160
ART 71 estinzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata 160
ART 72 Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) 161
72.1. Nozione 161
72.2. Determinazione del TFR 161
72.3. Anticipo del TFR 161

72.4. Corresponsione del TFR....162
SEZIONE III TUTELA E BENESSERE DEI LAVORATORI....163
TITOLO XVI LA CONTRATTAZIONE COME POLITICA ATTIVA DEL LAVORO163
ART 73 Il sistema contrattuale delle politiche attive....163
ART 74 Preavviso attivo....163
74.1. Nozione....163
74.2. Ruolo dell'ente bilaterale nella procedura di preavviso attivo....164
74.3. Procedura di preavviso attivo....164
74.4. Effetti della procedura di preavviso attivo....164
74.5. Contributo di solidarietà per la ricollocazione....164
ART 75 Il valore della formazione continua e professionale....164
75.1. Diritto soggettivo alla formazione continua e professionale....164
75.2. Analisi del fabbisogno formativo....165
75.3. Fondi interprofessionali per la formazione continua....166
75.4. Cambiamenti organizzativi e formazione del lavoratore....166
75.5. Tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo....166
75.6. Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO)....167
ART 76 Trattamento economico differenziato: la formazione professionalizzante iniziale 167
76.1. Formazione professionalizzante iniziale....167
76.2. Piano formativo individuale (P.F.I.)....167
76.3. Regime retributivo....167
76.4. Clausola di salvaguardia per il lavoratore....168
76.5. Esclusioni dal campo di applicazione....168
ART 77 Rilevanza degli enti bilaterali nell'ambito delle politiche attive....168
ART 78 INTRODUZIONE I.A NEI CONTESTI DI LAVORO....168
TITOLO XVII BILATERALITA' E SISTEMA DI WELFARE CONTRATTUALE170
ART 79 Bilateralità....170
ART 80 Ente Bilaterale....170
80.1. Ente Bilaterale Nazionale....170
80.2. Contributo Ente Bilaterale Nazionale....170
80.3. Enti bilaterali territoriali....170
80.4. Osservatorio Nazionale del Lavoro....170
80.5. Commissioni di Indirizzo Settoriale (CIS)....171
ART 81 Principi generali di welfare....171
81.1. Definizione dell'istituto....171
81.2. Diritto contrattuale alle prestazioni di welfare....171
81.3. Promozione del welfare....171
81.4. Destinatari delle misure di welfare....172
81.5. Credito welfare....172
81.6. Tipologie di welfare....172

ART 82 Welfare previdenziale 172
82.1. Fondo (Pensione) di previdenza complementare 172
82.2. Adesione al Fondo 173
82.3. Versamento contributi 173
ART 83 Welfare sanitario 173
83.1. Definizione 173
83.2. Contributo Fondo Sanitario 173
ART 84 Welfare sociale 174
84.1. Definizione 174
84.2. Attuazione 174
ART 85 Welfare solidale 174
85.1. Definizione 174
85.2. Fondo solidale 174
ART 86 Welfare aziendale in sostituzione dei premi di risultato 175
86.1. Servizi Welfare 175
86.2. Accordo Territoriale 175

TITOLO XVIII CONGEDI, PERMESSI E ASPETTATIVE 176

ART 87 Congedo per la formazione 176
87.1. Definizione 176
87.2. Beneficiari 176
87.3. Formalità 176
87.4. Limiti 176
87.5. Conseguenze sul rapporto di lavoro 176
ART 88 Congedi per la formazione continua 177
ART 89 Diritto allo studio 177
89.1. Beneficiari del diritto allo studio 177
89.2. Monte ore aziendale dei permessi di studio 177
89.3. Monte ore individuale dei permessi di studio 178
89.4. Contingentamento 178
89.5. Lavoratori studenti 178
89.6. Formalità per la richiesta e documentazione 178
ART 90 Congedo matrimoniale 178
90.1. Durata 178
90.2. Decorrenza del congedo 179
ART 91 Congedo per le donne vittime di violenza 179
91.1. Diritto ad astenersi dal lavoro 179
91.2. Obblighi di comunicazione 179
91.3. Modalità di fruizione del congedo 179
91.4. Trattamento economico 179
91.5. Conversione in lavoro part time 179
ART 92 Permessi per lutto e grave infermità 180
92.1. Disciplina 180
92.2. Modalità di fruizione 180
ART 93 Altri permessi retribuiti 181

93.1. Permessi per visite mediche....181
93.2. Permessi per donatori di sangue e midollo osseo....181
ART 94 Permessi ex legge n.104 del 1992 e s.m.i. 181
94.1. Permessi per l'assistenza di figli con disabilità....181
94.2. Permessi per l'assistenza di familiari con disabilità....181
94.3. Controllo del datore di lavoro....182
94.4. Disposizioni speciali....182
94.5. Permessi per l'assistenza intergenerazionale....182
94.6. Permessi per gravi calamità....182
ART 95 Congedi per gravi motivi familiari 183
95.1. Beneficiari....183
95.2. Motivi per la concessione....183
95.3. Durata....183
95.4. Conseguenze sul rapporto di lavoro....184
95.5. Limiti alla concessione....184
95.6. Rientro in servizio....184
ART 96 Congedo per tossicodipedenza 184
ART 97 Congedo nonni lavoratori....185
98. Cariche pubbliche....185
98.1. Parlamento e assemblee nazionali....185
98.2. Amministrazioni locali....185
98.3. Consigliera di parità....185
98.4. Operazioni elettorali....185
98.5. Protezione civile....185
ART 99 Aspettativa non retribuita....186

TITOLO XIX TUTELA DELLA GENITORIALITA' 187

ART 100 Tutele della genitorialità....187
100.1. Obblighi e divieti connessi alla genitorialità....187
100.2. Divieto di licenziamento....187
100.3. Sospensione dal lavoro....187
100.4. Permessi per visite mediche....188
ART 101 Congedo obbligatorio di maternità....188
101.1. Nozione e disciplina....188
101.2. Flessibilità del congedo di maternità....188
101.3. Sospensione e differimento del congedo di maternità....189
101.4. Interruzione di gravidanza....189
101.5. Trattamento economico spettante durante il congedo di maternità....189
101.6. Anzianità di servizio e progressione di carriera....189
101.7. Congedo di maternità nel caso di adozione e affidamento....189
ART 102 Congedo di paternità....190
102.1. Nozione....190
102.2. Congedo di paternità obbligatorio....190
102.3. Congedo di paternità alternativo....190

102.4. Divieto di licenziamento durante il congedo di paternità 191
102.5. Trattamento economico spettante durante il congedo di paternità 191
102.6. Anzianità di servizio e progressione di carriera durante il congedo di paternità 191
ART 103 Disposizioni Generali 192
ART 104 Congedi parentali 192
104.1. Nozione e contenuto 192
104.2. Modalità di godimento del congedo parentale 192
104.3. Trattamento economico spettante durante il congedo parentale 193
104.4. Prolungamento del congedo parentale 193
104.5. Genitori adottivi e affidatari 194
ART 105 Riposi/Permessi 194
105.1. Riposi / Permessi giornalieri della lavoratrice madre 194
105.2. Riposi giornalieri del lavoratore padre 194
105.3. Riposi e permessi per i figli con necessità di sostegno intensivo 194
105.4. Congedi per la malattia del figlio 195

TITOLO XX TUTELA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI E LIMITI AI POTERI DATORIALI 196

ART 106 Libertà di opinione nei luoghi di lavoro 196
106.1. Libertà di opinione 196
106.2. Diritto di critica 196
106.3. Whistleblowing 196
ART 107 Divieti di discriminazione 196
107.1. Principio di parità e di non discriminazione 196
107.2. Unioni civili 197
107.3. Azioni positive 197
107.4. Tutela contro le discriminazioni religiose 197
107.5. Tutela contro le discriminazioni 197
107.6. Politiche inclusive e piano annuale di inclusione 197
ART 108 Tutela della privacy 198
108.1. Trattamento dei dati personali 198
108.2. Uso degli strumenti aziendali e privacy 198
ART 109 Limiti ai Poteri e doveri del datore di lavoro 199
109.1. Principi generali 199
109.2. Controlli sull'attività dei lavoratori 199
109.3. Visite personali di controllo 199
109.4. Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo 199
109.5. Accertamenti sanitari 200
109.6. Divieto di indagini sulle opinioni del lavoratore 200
109.7. Indumenti di lavoro 200

TITOLO XXI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO 201

ART 110 La Prevenzione Partecipata: i protagonisti della salute e sicurezza 201
110.1. Premessa 201
110.2. Protagonisti della Prevenzione Partecipata 202

110.3. Buone pratiche e misure organizzative 202
110.4. Fondo Aziendale per la sicurezza 202
ART 111 FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA 202
111.1. Diritto e dovere di formazione in materia di SSL 202
111.2. I momenti della Formazione 203
111.3. Contenuti della Formazione in materia di SSL 203
111.4. Durata della formazione 203
111.5. Metodologie didattiche e modalità di erogazione della formazione 203
111.6. Addestramento 204
111.7. Oneri per la formazione in materia di salute e sicurezza 204
111.8. Formazione del datore di lavoro 204
111.9. Obblighi del lavoratore 204
ART 112 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza 205
112.1. Numero di rappresentanti 205
112.2. Elezione o designazione dei RLS aziende fino a 15 dipendenti 205
112.3. RLS Aziende con più di 15 dipendenti 205
112.4. Eleggibilità attiva e passiva 205
112.5. Durata dell'incarico 205
112.6. Permessi RLS 205
112.7. Formazione RLS 206
112.8. Contenuti e durata della formazione RLS 206
112.9. Formazione integrativa in caso di innovazione 206
112.10. Riunioni periodiche 206
ART 113 Valutazione del rischio 207
113.1. I soggetti coinvolti 207
113.2. Segnalazioni 207
113.3. Il documento di valutazione dei rischi 207
113.4. La valutazione dei rischi nei cantieri 208
113.5. Nanomateriali/nanoparticelle e ITC 208
113.6. Lavoratori vulnerabili 209
113.7. Lavoratori addetti ai videoterminali (VDT) 209
113.8. Analisi predittiva dei rischi connessi all'Intelligenza Artificiale (I.A.) 209
ART 114 Benessere psico fisico e valutazione dei rischi psicosociali 209
114.1. Promozione del lavoro nel rispetto dei valori fondamentali 209
114.2. Contrasto della violenza di genere 210
114.3. Mobbing 210
114.4. Stress lavoro correlato 210
ART 115 Dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) 210
115.1. Dotazione DPI 210
115.2. DPI Intelligenti 211
115.3. Utilizzo DPI 211
ART 116 Preposti 211
116.1. Attività dei preposti 211
116.2. Riconoscimento 211

116.3. Formazione dei preposti....211
ART 117 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale *(RLST)* 212
117.1. Designazione del RLST....212
117.2. Competenze del RLST....212
117.3. Durata, contenuti e modalità della Formazione del RLST....213
117.4. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo....214
ART 118 INVECCHIAMENTO ATTIVO....214
118.1. Valutazione e gestione delle problematiche legate all'età....214
118.2. Misure preventive e politiche aziendali....214
ART 119 Valutazione dei rischi interferenziali....215
119.1. Nozione di rischio interferenziali....215
119.2. Controllo dei rischi da interferenze....215
119.3. Controllo dei rischi da interferenze in cantiere....215
ART 120 Buone prassi per la salute e sicurezza....215
120.1. Organismo Paritetico per la sicurezza (O.P.)....215
120.2. Adozione di MOG(S) e SGSL....216
120.3. Implementazione del MOG....217
120.4. Asseverazione dei MOG(S)....217

TITOLO XXII RESPONSABILITA' SOCIALE....217

ART 121 Responsabilità sociale....218
121.1. Patto di responsabilità sociale aziendale....218
121.2. Il Codice Etico....218
121.3. Monitoraggio....218
121.4. Osservatorio nazionale paritetico sulla responsabilità sociale....218

TITOLO XXIII NORME FINALI....220

ART 122 Contributi di assistenza contrattuale....220
ART 123 Pubblicità del contratto....220

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTERSETTORIALE DI LAVORO COMPARTO SPORT AREA DILETTANTISTICA

PREMESSA

Le Parti convengono, con la stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale Intersettoriale di Lavoro (d'ora in avanti CCNIL), sulla necessità di realizzare una contrattazione collettiva "di qualità", a cui hanno assegnato un ruolo strategico e fondamentale nell'ambito di un innovativo sistema di relazioni sindacali e contrattuali che, per fronteggiare l'attuale crisi che interessa il mondo del lavoro, si prefigge di perseguire l'aumento dei redditi sia dell'impresa che dei lavoratori, attraverso la spinta all'innovazione, alla competitività, alla produttività, alla flessibilità organizzativa dei processi produttivi e alla promozione di servizi in favore dei lavoratori: fattori, questi, in grado non soltanto di rafforzare il sistema produttivo italiano ma anche di migliorare le condizioni di vita dei lavoratori e delle loro famiglie e di incrementare l'occupazione e l'occupabilità.
In tale ottica, il presente CCNIL stabilisce, in modo omogeneo e unitario per tutto il territorio nazionale, la disciplina fondamentale del rapporto di lavoro subordinato, normando e contemperando le esigenze e gli interessi sia dei lavoratori che delle aziende, ispirandosi ai valori eurounitari e a quelli costituzionali, nonché ai principi di buona fede e correttezza che devono presiedere a tutti i rapporti contrattuali.

Articolazione del Testo contrattuale

Il presente CCNIL si articola in due parti:

- La Parte 1^ raccoglie le **norme di carattere generale**, che riguardano i principi contrattuali e i sistemi di tutela e benessere del lavoratore, i quali prescindono dalla natura dei singoli processi produttivi e sono pertanto applicabili in tutti i settori economici assumendo un carattere di *universalità*.
  In particolare, le norme generali disciplinano: principi e livelli della contrattazione collettiva; costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro; principi retributivi e articolazione del trattamento economico; criteri di definizione della professionalità; salute e sicurezza sul lavoro; sistema di welfare.

- La Parte 2^ - in continuità con la Parte 1^ - raggruppa le norme che hanno **carattere settoriale**, ovvero che disciplinano aspetti particolari di alcuni istituti contrattuali sulla base delle peculiarità dei diversi processi produttivi e anche delle prassi contrattuali che caratterizzano i vari settori economici. Tali norme settoriali completano e dettagliano le norme generali, integrandole attraverso una *contestualizzazione* settoriale.

In particolare esse disciplinano: strumenti della bilateralità e contribuzioni; profili professionali impegnati nel singolo settore e relativo inquadramento nei livelli; minimi salariali tabellari associati ai livelli; i regimi orari e turnazioni richiesti dai processi produttivi a cicli; formazione integrativa per la sicurezza in base al grado di rischio dei settori.

Pubblicità del contratto

Le Parti stipulanti il presente CCNIL si impegnano a dare massima diffusione al testo contrattuale, anche mediante pubblicazione sui propri siti internet, tra tutte le categorie del lavoro e della società civile.

Stampa e distribuzione

Le Parti sottoscrittrici cureranno l'edizione del presente CCNIL nel testo conforme all'originale, con le modifiche e/o integrazioni nel frattempo eventualmente intervenute.

Le Parti si danno atto che nella piattaforma "dedicata" sarà editato il Testo Ufficiale, sempre aggiornato, che farà fede in caso di controversia e comprenderà anche le eventuali modifiche disposte a seguito delle interpretazioni contrattuali fornite, come Pareri, dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia e Interpretazione.

Ai fini sia della determinazione degli elementi contrattuali a scopi contributivi sia dell'applicazione di un regime fiscale agevolato, farà testo esclusivamente il CCNIL depositato presso la Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, Divisione IV, presso il Ministero del Lavoro.

Distribuzione a Enti

Le Parti sottoscrittrici si impegnano a inviare copia del presente CCNIL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, all'Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro, all'Ordine Nazionale dei Commercialisti, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, agli Enti Assicurativi Previdenziali e Assistenziali interessati, agli aventi diritto per Legge e alle principali case di Software paghe (Zucchetti, Team System, Centro Paghe, Buffetti, Inaz Paghe, Sistemi, Data Service, Essepaghe ecc.).

Distribuzione ai Lavoratori

Le aziende sono tenute a fornire gratuitamente a ciascun lavoratore dipendente, in servizio o neo-assunto, una copia ovvero scheda sintetica del presente CCNIL, in formato cartaceo oppure digitale.

Le aziende si impegnano, altresì, a comunicare a tutti i lavoratori dipendenti l'opportunità di frequentare apposite iniziative formative, organizzate dalle parti firmatarie, finalizzate alla conoscenza del presente CCNIL e, dunque, alla piena consapevolezza dei propri diritti e obblighi nonché degli aspetti rilevanti e caratterizzanti il loro rapporto di lavoro in essere.

PARTE 1^

Norme GENERALI

SEZIONE I
LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO E LE RELAZIONI SINDACALI

TITOLO I ARTICOLAZIONE E FUNZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO

ART 1 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTERSETTORIALE DI LAVORO

1.1. Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale Intersettoriale di Lavoro (d'ora in avanti, CCNIL) si applica alle aziende e ai relativi lavoratori dipendenti del comparto …, che esplicano attività produttiva di beni e servizi in uno dei settori economici ricompresi nei campi di applicazione che sono definiti nelle singole Sezioni Settoriali della Parte 2^.
Le norme del presente CCNIL sono valide per le categorie legali degli operai, degli impiegati e dei quadri.

1.2. Disapplicazioni

Le norme del presente CCNIL sostituiscono, a ogni effetto, le norme dei vigenti contratti collettivi nazionali già posti in essere dalle stesse Parti stipulanti.

ART 2 ARTICOLAZIONE DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

2.1. Livelli di contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva, in ossequio ai principi, ai valori e alle finalità generali richiamati in

premessa, si articola nei seguenti due livelli:

- contrattazione collettiva di 1° livello, ovvero di livello nazionale;
- contrattazione collettiva di 2° livello, ovvero decentrata integrativa, aziendale e/o territoriale.

2.2. Contrattazione collettiva di 1° livello

La contrattazione collettiva di livello nazionale, che si sostanzia nel presente CCNIL, ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori dipendenti, che prestano la loro attività nei vari settori economici, ovunque siano impiegati sull'intero territorio nazionale.
La contrattazione collettiva di livello nazionale, in particolare, definisce i principi generali della contrattazione collettiva decentrata, aziendale e territoriale, e segna il perimetro per la contrattazione in deroga, stabilendone i limiti e le condizioni.

2.3. Contrattazione collettiva di 2° livello

La contrattazione di 2° livello, ossia la contrattazione collettiva integrativa decentrata, si articola in:

- 2a. contrattazione collettiva aziendale, quale livello privilegiato di contrattazione decentrata;

- 2b. contrattazione collettiva territoriale, quale livello intermedio tra il livello nazionale e quello aziendale;

- 2c. contrattazione collettiva di prossimità, nei limiti e con le condizioni di cui al successivo art. 4.

ART 3 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE

3.1. Il ruolo della contrattazione aziendale

In base ai principi e linee guida contenuti nel presente CCNIL, la contrattazione integrativa a livello aziendale assume un ruolo primario e rappresenta, per la sua vicinanza al mondo del lavoro, uno strumento efficace per individuare e rispondere alle specifiche esigenze di tutela e benessere dei lavoratori.
Nel contempo, la contrattazione aziendale realizza accordi collettivi anche sulla scorta dei fattori produttivi e di quelli occupazionali, tenendo in considerazione l'andamento della competitività e le condizioni di redditività dell'azienda.

3.2. Materie della contrattazione aziendale

La contrattazione collettiva integrativa aziendale riguarderà, di norma, le seguenti materie:

a) l'adozione di piani aziendali di welfare contrattuale, nelle varie forme e tipologie (previdenziale, sanitario, sociale e solidale);
b) la retribuzione premiale, definita attraverso una pluralità di parametri, quali la produttività, la qualità, la formazione, l'innovazione e la partecipazione dei lavoratori;
c) la flessibilità dell'orario di lavoro;
d) le condizioni particolari delle tipologie contrattuali di lavoro;
e) la valutazione degli stati di crisi aziendale;
f) le relazioni sindacali in azienda;
g) il miglioramento degli ambienti di lavoro in termini anche di salute e sicurezza;
h) le condizioni particolari dei cambi di appalto.

3.3. Accordi aziendali

Saranno promossi e incentivati accordi aziendali integrativi finalizzati a:

- garantire ai lavoratori un miglioramento dei trattamenti economici, l'ottenimento dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla vigente normativa e una migliore conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro;
- garantire la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori nell'azienda o nell'unità produttiva;
- migliorare e accrescere la produttività e la competitività delle aziende, attraverso la flessibilità organizzativa e l'ottimizzazione dei costi.

A tal fine accordi aziendali faranno specifico riferimento a una pluralità di elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, quali ad esempio:

- redditività, qualità, produttività, coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'azienda o nell'unità produttiva, occupazione, ricollocazione, migliore trattamento economico, welfare contrattuale, retribuzione premiale, formazione, salute e sicurezza, flessibilità dell'orario di lavoro, migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Tali criteri possono essere, in tutto o in parte, adattati in base alle specifiche esigenze aziendali.

3.4. Durata degli accordi integrativi aziendali

Gli accordi integrativi aziendali hanno di norma durata triennale e saranno rinnovabili nel rispetto del principio della non sovrapponibilità e dell'autonomia dei cicli negoziali.

3.5. Parti stipulanti

Titolare del potere di stipulare il contratto collettivo aziendale è la Rappresentanza Sindacale Aziendale (R.S.A.), costituita nell'ambito delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto ovvero, in mancanza di R.S.A., le rappresentanze sindacali territoriali delle suddette organizzazioni.

3.6. Divieto di deroghe in peius

Gli accordi decentrati, aziendali e territoriali, possono modificare e integrare le disposizioni del presente CCNIL soltanto in senso migliorativo.
Eventuali deroghe peggiorative sono possibili soltanto nelle fasi di crisi o di ristrutturazione

oppure di riorganizzazione aziendale.

3.7. Contrattazione collettiva integrativa territoriale

La contrattazione collettiva territoriale rappresenta il livello intermedio di contrattazione collettiva tra il livello nazionale e quello aziendale potendo riguardare diversi ambiti geografici (regionale, provinciale o distretto industriale).
Nel rispetto delle norme del presente CCNIL e dei principi che ispirano la contrattazione aziendale, la contrattazione territoriale può integrare le disposizioni ivi stabilite al fine di introdurre misure specifiche sulla base delle peculiarità produttive degli ambiti territoriali interessati.
In particolare la contrattazione territoriale è finalizzata a:

- aumentare la produttività e migliorare la competitività delle aziende del territorio, attraverso la flessibilità organizzativa e l'ottimizzazione dei costi.
- garantire la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori attraverso un miglioramento del trattamento economico individuale e il conseguimento dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente.

La contrattazione collettiva integrativa territoriale è di competenza delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNIL.

ART 4 CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ: LIMITI E CONDIZIONI

4.1. Funzione e materie della contrattazione collettiva di prossimità

La contrattazione collettiva di prossimità può essere finalizzata soltanto alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.
Fermo restando che la contrattazione di prossimità non può riguardare le materie della sicurezza del lavoro, dell'uguaglianza tra lavoratori e delle discriminazioni in generale, in ogni caso detta contrattazione deve rispettare i seguenti principi:

- non può avere ad oggetto la materia dei licenziamenti individuali e collettivi;
- l'eventuale disciplina degli inquadramenti, deve riferirsi esclusivamente ai lavoratori assunti dopo la stipulazione del contratto di prossimità;
- l'efficacia del contratto di prossimità non può di regola superare il limite di 1 anno, salva l'ipotesi di crisi aziendale in cui la durata massima consentita è pari a 2 anni;
- non sono ammesse modifiche peggiorative della retribuzione.

ART 5 PRINCIPI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

5.1. Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Le norme dei contratti collettivi di qualsiasi livello sono correlate e inscindibili.
Quale che sia il livello del contratto collettivo, non è ammessa una sua applicazione parziale.

5.2. Inderogabilità e trattamenti di miglior favore

I contratti individuali di lavoro devono uniformarsi alle disposizioni del presente CCNIL, nonché alla restante contrattazione collettiva applicata.
Eventuali clausole difformi dei contratti individuali sono sostituite di diritto da quelle previste dalla contrattazione collettiva applicata dal datore di lavoro, se di miglior favore.

5.3. Interpretazione delle norme contrattuali

Nell'interpretazione dei contratti collettivi, di qualsiasi livello, trovano applicazione le disposizioni di cui agli artt. 1362 e seguenti del codice civile.
Per i contratti collettivi di livello inferiore si privilegia il significato conforme a quanto statuito nei contratti di livello superiore.

5.4. Durata del contratto

Il presente CCNIL ha durata triennale, sia per gli aspetti normativi che per quelli economici.
L'eventuale disdetta di un contratto collettivo di qualsiasi livello deve essere comunicata per iscritto da una parte a tutti gli altri soggetti stipulanti, con un preavviso di almeno 6 mesi rispetto alla data di scadenza convenuta.
In caso di disdetta, il contratto collettivo non trova applicazione successivamente alla sua scadenza.

5.5. Procedure di rinnovo

Le proposte di rinnovo contrattuale devono essere presentate dalle parti contraenti nel tempo utile per consentire l'apertura delle trattative e, comunque, almeno 6 mesi prima della scadenza del contratto.
La parte che ha ricevuto la proposta di rinnovo deve dare riscontro entro 30 giorni, decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

5.6. Ultrattività dei contratti collettivi

I contratti collettivi di qualsiasi livello scaduti naturalmente e non disdettati continuano a produrre i loro effetti anche dopo la scadenza e fino all'effettiva sottoscrizione del rinnovo da parte dei soggetti stipulanti, ferma restando la corresponsione ai lavoratori dell'Indennità di Vacanza Contrattuale, di cui al comma 5.8.

5.7. Periodo di tregua

Le Parti stipulanti il presente CCNIL non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette durante i 6 mesi antecedenti e nei 3 mesi successivi alla scadenza del presente contratto e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo.

5.8. Indennità di vacanza contrattuale

Le Parti stipulanti si danno atto che, ferma restando l'ultrattività del presente CCNIL, in caso di ritardo nel suo rinnovo, ai lavoratori è corrisposta, a decorrere dal primo mese successivo alla scadenza del presente contratto, un'indennità retributiva provvisoria denominata "Indennità di Vacanza Contrattuale" (IVC).
L'importo della suddetta indennità viene determinata, per ciascun livello d'inquadramento, applicando al valore del minimo tabellare una percentuale pari al tasso di inflazione dell'anno precedente.
La suddetta indennità viene riassorbita dagli incrementi salariali stabiliti in sede di rinnovo ferma restando, per il periodo di vacanza contrattuale, la compensazione delle eventuali differenze retributive.

5.9. Condotta antisindacale

Con riferimento ai contratti collettivi di qualsiasi livello, si dà atto che la violazione reiterata delle norme obbligatorie, che disciplinano diritti e obblighi tra il datore di lavoro e il sindacato, può costituire motivo di recesso per le Parti firmatarie oltre che di condotta antisindacale sanzionabile ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300/1970, poiché lesiva dell'assetto di interessi liberamente concordato, nonché dell'immagine dei sindacati firmatari.

ART 6 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE PER LE CONTROVERSIE INDIVIDUALI O PLURIME

6.1. Controversie

In caso di controversie di lavoro individuali o plurime, qualora non sia stato possibile raggiungere un accordo diretto tra l'azienda e il/i lavoratore/i interessato/i, le suddette controversie saranno definite in via prioritaria in sede sindacale tra la direzione aziendale e la Rappresentanza Sindacale Aziendale anche al fine, ove necessario, di formalizzare con il lavoratore il verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c.
In alternativa al ricorso giudiziale sono previste, in attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, le procedure facoltative di conciliazione di cui al successivo comma.
Per ciò che concerne le controversie individuali di lavoro le parti interessate, anziché adire la Commissione di conciliazione amministrativa istituita presso ogni Ispettorato territoriale del lavoro, possono optare, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dagli articoli 410 e ss. c.p.c., di esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le modalità e le procedure indicate al comma successivo, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 412 ter c.p.c.

6.2. Commissione Paritetica di Conciliazione

Viene costituita una Commissione paritetica di conciliazione presso l'Ente Bilaterale di riferimento.
La segreteria della Commissione ha sede centrale a Roma e locale presso ogni capoluogo di Regione. Le riunioni della Commissione hanno luogo presso gli uffici centrali dell'Ente oppure presso le sedi locali od ancora on line (Skype, Teams, etc.).
La predetta Commissione è così composta:

a) per le imprese: dal legale rappresentante dell'azienda o da un suo delegato, oppure da un rappresentante sindacale datoriale;
b) per i lavoratori: da un rappresentante sindacale dell'organizzazione stipulante il presente contratto;
c) per l'Ente Bilaterale Organismo paritetico: da un membro della Commissione centrale e/o locale.

La parte interessata, anche tramite rappresentante sindacale, effettua, mediante PEC o lettera raccomandata A/R, richiesta alla segreteria della Commissione paritetica di conciliazione. Simultaneamente invia copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla parte convenuta, sempre mediante PEC o lettera raccomandata A/R.

Con la richiesta devono essere indicati:

1) i dati del ricorrente, lavoratore ovvero datore di lavoro, e dell'impresa interessata;
2) l'eventuale delega per la nomina del proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione;
3) l'oggetto della vertenza, il luogo dove è sorto il rapporto di lavoro, l'esposizione dei fatti e la motivazione, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indirizzo (e-mail o domicilio) presso cui devono essere fatte le comunicazioni e l'indicazione dell'organizzazione sindacale o datoriale che rappresenta l'istante.

La Commissione paritetica di conciliazione, una volta ricevuta la comunicazione, comunica a tutte le parti, tempestivamente, data e luogo della comparizione ai fini del tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro 60 giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente a una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si forma un verbale che deve essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione paritetica di conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c.

Il processo verbale di conciliazione viene depositato a cura della segreteria della Commissione paritetica di conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del lavoro della Provincia in cui ha avuto luogo la prestazione lavorativa, ai fini del successivo inoltro alla sezione Lavoro del Tribunale civile competente per territorio.

6.3. Rinunzie e transazioni

Le rinunzie e transazioni relative a diritti indisponibili sono nulle ai sensi dall' articolo 1966 c.c.

Salvo che non siano perfezionate in sede giudiziale, innanzi alla Commissione di conciliazione istituita presso l'ITL, presso le sedi di certificazione, avanti alle Commissioni di conciliazione istituite in sede sindacale, davanti ai Collegi di Conciliazione arbitrato, le rinunzie e le transazioni aventi a oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi sono invalide ai sensi dell'art. 2113 c.c. e possono essere impugnate dal lavoratore con qualsivoglia atto scritto, anche stragiudiziale, nel termine di decadenza di sei mesi decorrente dalla data di cessazione del rapporto, se intervenute in sua costanza o dalla data delle rinunzia o della transazione, se intervenute successivamente alla cessazione.

ART 7 COMMISSIONI

7.1. Commissione per le controversie interpretative

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti firmatarie assumono l'impegno di favorire la composizione di eventuali controversie collettive interpretative attraverso la costituzione, a livello nazionale, di una commissione conciliativa paritetica.
Decorsi 30 giorni dall'insorgere della controversia senza che si sia pervenuti ad alcuna composizione, le organizzazioni saranno libere di assumere le iniziative ritenute opportune.

7.2. Commissione Pari Opportunità

Le Parti firmatarie convengono di istituire, a livello nazionale, una Commissione Pari Opportunità che avrà il compito di:

- esaminare i rapporti biennali sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile, ferma restando la presentazione degli stessi alle rappresentanze sindacali aziendali in occasione di appositi incontri;
- studiare la fattibilità di proposte di azioni positive e di interventi atti a diffondere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità, nonché a promuoverne la realizzazione;
- proporre iniziative per facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- prevenire forme di molestie o qualsiasi discriminazione connessa alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali dei dipendenti, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti;
- proporre iniziative volte a supportare la positiva partecipazione ai processi aziendali da parte dei lavoratori anziani, anche attraverso la valorizzazione della loro esperienza lavorativa a beneficio dell'inserimento e della crescita dei lavoratori più giovani;
- esaminare le eventuali controversie di carattere collettivo circa l'applicazione in azienda dei principi di parità, con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.

La Commissione sarà composta da componenti designati pariteticamente dalle organizzazioni stipulanti il presente contratto.

7.3. Commissione Welfare

Al fine di ottimizzare, per i lavoratori, il bilanciamento vita-lavoro (cd. *Work-Life Balance*), anche attraverso lo studio di specifiche iniziative a carattere sperimentale, è costituita a livello nazionale, in forma paritetica e permanente, la Commissione Welfare col compito di individuare ed elaborare soluzioni migliorative per lo sviluppo degli attuali istituti, con particolare riguardo agli Enti bilaterali di riferimento.
A tale Commissione Welfare spetterà, in particolare, il compito di studiare:

- soluzioni atte ad incidere positivamente sul bilanciamento vita-lavoro, elaborando a questo scopo proposte concrete da presentare alle Parti, anche in veste di possibile sperimentazione;

- la composizione e l'applicazione di un pacchetto di *flexible benefit*, sia dal punto di vista economico-normativo che da quello fiscale e contributivo, elaborando a questo scopo proposte concrete da presentare alle Parti stipulanti, anche in veste di possibile sperimentazione.

Per i componenti della Commissione saranno previsti specifici interventi formativi, in relazione all'aggiornamento delle loro competenze in materia.

La Commissione è composta da componenti designati pariteticamente dalle Parti firmatarie il presente CCNIL.

TITOLO II LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

ART 8 LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA GESTIONE DELL'IMPRESA

8.1. Principi e finalità

Le Parti stipulanti il presente CCNIL,

- nel condividere l'esigenza di rafforzare e consolidare un sistema di relazioni sindacali/industriali che sia improntato non al conflitto ma al confronto, al dialogo ed alla collaborazione nel rispetto dei reciproci ruoli e interessi rappresentati;
- ritenendo che al centro di tale sistema debba collocarsi anche la partecipazione dei lavoratori alla vita delle aziende, fondata su valori fondamentali quali la condivisione, la consapevolezza delle responsabilità, la trasparenza, la fiducia, il riconoscimento reciproco nell'ottica di una positiva cooperazione fra datore di lavoro e prestatori d'opera;
- in coerenza con il principio costituzionale di cui all'art. 46 e in attuazione delle direttive emanate dall'Unione Europea, così come recepite dalla legislazione nazionale, inerenti al diritto di informazione e consultazione dei lavoratori nell'azienda o nell'unità produttiva;

si danno reciproco impegno di assicurare, anche attraverso la bilateralità, l'effettivo esercizio del diritto di partecipazione dei lavoratori all'impresa.

In tale prospettiva, le norme del presente titolo perseguono, in particolare, le seguenti finalità:

a) promuovere ogni forma di confronto, scambio di opinioni e dialogo tra rappresentanti dei lavoratori e datore di lavoro su questioni attinenti alla attività di impresa;
b) promuovere la consapevolezza del lavoratore sulla realtà dell'azienda, attraverso un sistema puntuale e costante di informazione e consultazione;
c) accelerare, attraverso modelli partecipati di miglioramento continuo, i processi di innovazione dell'azienda, alla cui base vi sono la transizione green e la digitalizzazione;
d) realizzare una prevenzione partecipata in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso il consolidamento di una cultura di prevenzione dei rischi;
e) migliorare la produttività e conseguentemente la redditività dell'azienda, attraverso il contributo incentivato dei lavoratori.

8.2. Campo di applicazione

Le norme di cui al presente titolo e, in particolare, le procedure d'informazione e consultazione dei lavoratori, si applicano soltanto per le aziende di medie e grandi dimensioni, ovvero le aziende che occupano almeno 50 lavoratori, pur potendo esse rappresentare un utile riferimento per l'instaurazione di buone prassi anche da parte delle aziende di minore dimensione.

8.3. Le forme della partecipazione

Le modalità di informazione e consultazione sono definite e attuate in modo da garantirne l'efficienza e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese.
L'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello di direzione.
In tal senso, le Parti concordano che la partecipazione dei lavoratori alla vita e alla gestione dell'azienda venga articolata in tre principali forme di coinvolgimento dei loro rappresentanti:

1) l'informazione preventiva e successiva sulle materie previste;
2) la consultazione e il confronto che viene attivato e realizzato sulle informative comunicate;
3) la presenza, su base volontaria e con funzione consultiva, dei rappresentanti dei lavoratori nell'organismo di governo dell'azienda.

8.4. I rappresentanti dei lavoratori

L'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori avviene secondo quanto stabilito al successivo comma 12.2, del presente CCNIL, che disciplina l'elezione o la designazione delle rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.) come previsto dallo Statuto dei Lavoratori (legge n. 300 del 1970).

ART 9 INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

9.1. Il diritto di informazione e di consultazione dei lavoratori

I lavoratori hanno diritto all'informazione e alla consultazione e, pertanto, il datore di lavoro delle imprese che impiegano almeno 50 dipendenti è tenuto, ai sensi della normativa vigente, ad assicurare l'esercizio di tale diritto.
L'informazione e la consultazione riguardano in particolare:

a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro, anche nelle ipotesi di cui al comma 7.1.

9.2. L'informazione

Al momento della definizione di scelte o di programmi che l'azienda si accinge ad adottare, il datore di lavoro è tenuto a fornire alle rappresentanze sindacali aziendali informazioni preventive e successive che siano adeguate, complete e attendibili e, pertanto, suffragate da adeguata documentazione.
Il dovere di informazione richiede la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai

rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di essere resi edotti della questione trattata e di esaminarla.
L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriato tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e, se del caso, di preparare e richiedere la consultazione con l'organo competente dell'impresa.

9.3. La consultazione

La consultazione è finalizzata all'instaurazione di un dialogo e allo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale aziendale o qualsiasi altro livello di direzione maggiormente appropriato, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, che può essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa, ferme restando le responsabilità della direzione.
La consultazione avviene:

a) secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo;
b) tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
c) sulla base delle informazioni fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;
d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso;
e) al fine di ricercare una condivisione delle decisioni del datore di lavoro.

9.4. Informazioni riservate

I rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi, informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata o qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti, nel legittimo interesse dell'impresa.
Essi si impegnano a rispettare tale previsione e a mantenere il riserbo anche nel corso degli anni.
Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

9.5. Attuazione delle procedure

Il datore di lavoro ovvero il dirigente cui siano state delegate le relative attribuzioni e competenze è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari alla corretta realizzazione della procedura per l'informazione e la consultazione.
In caso di mancata attuazione delle procedure, il rappresentante dei lavoratori comunica

l'omissione alla propria organizzazione sindacale, che provvederà a rapportarsi con l'associazione datoriale a cui l'azienda aderisce o conferisce mandato.

ART 10 PRESENZA DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI NEL CDA AZIENDALE

10.1. Finalità

La partecipazione, intesa come diretto coinvolgimento dei lavoratori, intende promuovere, in via sperimentale, la programmazione condivisa di scelte e di decisioni soprattutto quando esse riguardano questioni inerenti ad aree funzionali dell'azienda di particolare rilevanza e siano tese al miglioramento dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, attraverso il coinvolgimento del rappresentante dei lavoratori all'organo di governo dell'azienda ovvero al Consiglio di Amministrazione o altro organo comunque denominato.

10.2. Volontarietà

Il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella gestione dell'impresa, con la partecipazione del loro rappresentante all'organo di governo dell'azienda, è rimesso a una scelta volontaria del datore di lavoro, al quale compete la valutazione sull'opportunità della presenza alle riunioni del CDA del rappresentante dei lavoratori e del contributo che egli può apportare per il miglioramento dei processi aziendali.

10.3. La funzione consultiva

Il rappresentante dei lavoratori partecipa al CDA con funzione consultiva.
Pertanto, la presenza del rappresentante dei lavoratori alle riunioni del CDA configura una sede privilegiata di confronto e dialogo con chi rappresenta i prestatori d'opera dell'azienda, che consentirà di avvalersi delle conoscenze e della *expertise* dei lavoratori per l'accrescimento del *know how* aziendale, determinando positivi processi di *knowledge building*.
Resta fermo il principio che il potere decisionale resta in capo all'azienda e, dunque, di esclusiva competenza dell'organo di vertice.

10.4. Natura e riconoscimento della partecipazione

La partecipazione del rappresentante dei lavoratori alle attività dei gruppi di miglioramento nonché alle riunioni del CDA è considerata prestazione lavorativa e come tale remunerata con la normale retribuzione.

ART 11 COMMISSIONE NAZIONALE PER LA PARTECIPAZIONE

11.1. Finalità

Le Parti stipulanti convengono di istituire, a livello nazionale, una Commissione Paritetica Consultiva per la partecipazione, quale sede privilegiata, comune e condivisa, di studio, di confronto e di dialogo costruttivo tra le Parti atta a individuare, promuovere e perseguire, in una logica di integrazione e di coordinamento tra i diversi livelli di svolgimento delle relazioni sindacali e sulla base delle peculiarità dei settori ricompresi nel Comparto, specifiche proposte, iniziative e soluzioni per la partecipazione dei lavoratori nelle aziende o nelle unità produttive, a beneficio sia dell'andamento delle imprese, sia dei lavoratori.

11.2. Prevenzione partecipata della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Nell'ottica del perseguimento della prevenzione partecipata dei rischi sul luogo di lavoro, che metta in sinergia e in una collaborazione efficace tutte le figure del "sistema" salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le articolazioni della commissione coopereranno con l'Organismo Bilaterale Paritetico per la sicurezza (OPS).

11.3. Compiti

La Commissione avrà, in particolare, i seguenti compiti:

- promuovere la partecipazione dei lavoratori ai processi di miglioramento continuo in sede aziendale, organizzando a tal fine ogni opportuna iniziativa;
- monitorare le forme di coinvolgimento e di partecipazione dei lavoratori praticate nelle aziende;
- produrre un rapporto annuale sulle buone prassi realizzate in tema di partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese.

11.4. Composizione e articolazioni

La commissione è costituita in forma paritetica tra le parti ed è copresieduta da due rappresentati indicati rispettivamente dalle parti, datoriale e lavoratori.
La Commissione potrà avere articolazioni aziendali o territoriali.

TITOLO III LIBERTÀ E ATTIVITÀ SINDACALE

ART 12 DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI IN AZIENDA

Il presente Titolo, alla luce delle vigenti norme in tema di libertà e di attività sindacale nei luoghi di lavoro disciplina la costituzione e il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.), i permessi e la tutela dei dirigenti delle stesse rappresentanze, l'uso dei locali, i diritti di assemblea e di affissione e l'esazione per delega dei contributi sindacali.

12.1. La rappresentanza sindacale dei lavoratori all'interno delle aziende

La rappresentanza dei lavoratori all'interno delle aziende si sostanzia nelle Rappresentanze Sindacali Aziendali, previste dallo Statuto dei Lavoratori.
La R.S.A. svolge le attività sindacali e negoziali per le materie di interesse dei lavoratori dipendenti dell'azienda, secondo quanto definito nel presente Titolo e in attuazione delle scelte generali delle Parti stipulanti.

12.2. Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.)

Le R.S.A. possono essere costituite nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori dipendenti.
Le R.S.A. possono altresì essere costituite nelle aziende che occupano più di 15 lavoratori nello stesso comune, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tale limite.
Nelle aziende che si articolano in più unità produttive può essere costituita una R.S.A. presso ciascuna unità produttiva con almeno 10 lavoratori, potendosi altresì costituire un coordinamento aziendale.
Nelle aziende con un numero di dipendenti fino a 15 è facoltà del datore di lavoro riconoscere la costituzione delle R.S.A.
A tal fine si computano come unità intere i lavoratori a tempo parziale e quelli a tempo determinato.

12.3. Pluralità della Rappresentanza: il tavolo sindacale.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL intendono favorire il pluralismo della rappresentanza sindacale aziendale e il buon andamento delle relazioni sindacali in azienda, attraverso anche il coinvolgimento dei rappresentanti di tutte le organizzazioni dei lavoratori presenti in azienda.
A tal fine le parti firmatarie promuovono un Tavolo sindacale aziendale, al quale saranno invitati a partecipare anche i componenti delle previdenti RSU, ove già costituite.

12.4. Procedura di costituzione e designazione dei componenti delle R.S.A.

Le R.S.A si costituiscono su iniziativa dei lavoratori, in ciascuna azienda o unità produttiva. A tal fine viene promossa, d'intesa con i lavoratori, una riunione a livello aziendale ovvero a livello di singola unità produttiva, per la designazione dei rappresentanti sindacali dei lavoratori. All'esito delle riunioni i partecipanti l'organizzazione sindacale comunica per iscritto all'azienda i nominativi dei componenti e dei dirigenti della RSA. La RSA subentra alle RSU ove presenti.

12.5. Procedura di costituzione e designazione dei componenti delle R.S.A.

Le R.S.A si costituiscono su iniziativa dei lavoratori, in ciascuna azienda o unità produttiva. A tal fine viene promossa, d'intesa con i lavoratori, una riunione a livello aziendale ovvero a livello di singola unità produttiva, per la designazione dei rappresentanti sindacali dei lavoratori. All'esito delle riunioni i partecipanti l'organizzazione sindacale comunica per iscritto all'azienda i nominativi dei componenti e dei dirigenti della RSA. La RSA subentra alle RSU ove presenti.

12.6. Procedura di costituzione e designazione dei componenti delle R.S.A.

Le R.S.A si costituiscono su iniziativa dei lavoratori, in ciascuna azienda o unità produttiva. A tal fine viene promossa, d'intesa con i lavoratori, una riunione a livello aziendale ovvero a livello di singola unità produttiva, per la designazione dei rappresentanti sindacali dei lavoratori. All'esito delle riunioni i partecipanti l'organizzazione sindacale comunica per iscritto all'azienda i nominativi dei componenti e dei dirigenti della RSA. La RSA subentra alle RSU ove presenti.

12.7. Compiti delle R.S.A.

Sono di competenze delle R.S.A. le seguenti materie:

a) diritti di informazione e/o consultazione per quanto di loro competenza ai sensi della normativa vigente e del presente contratto;
b) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all'apprendistato;
c) la contrattazione sui controlli a distanza;
d) la contrattazione della retribuzione premiale;
e) gli altri ambiti demandati alla contrattazione aziendale.

12.8. Numero dei dirigenti della R.S.A.

Il numero dei dirigenti della R.S.A. è definito come segue, in funzione della dimensione dell'azienda ovvero, nel caso di aziende che operano con più unità produttive, in funzione della dimensione di ciascuna unità produttiva:

- da 1 fino a 3 dirigenti, con un numero di dipendenti fino a 50;
- fino a 5 dirigenti, con un numero di dipendenti da 51 a 300;
- fino a 7 dirigenti, con un numero di dipendenti superiore a 300.

12.9. Dirigenti Sindacali

Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui al presente Titolo, sono considerati dirigenti sindacali i lavoratori:

a) delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.);
b) dei Consigli o dei Comitati direttivi nazionali o periferici delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti del presente contratto, nonché gli associati ai quali è attribuita, con atto formale, la responsabilità e la gestione di un settore predeterminato.

12.10. Assemblea sindacale

Le R.S.A. sono legittimate ad esercitare il diritto di indire assemblee sindacali in azienda, quali strumenti di democrazia diretta volti a favorire l'effettiva partecipazione dei lavoratori alla discussione e alla decisione di tematiche sindacali.
L'assemblea sindacale può avere luogo sia al di fuori che durante l'orario di lavoro.
Le assemblee svolte durante l'orario di lavoro si svolgono nei limiti di 12 ore annue, per le quali deve essere corrisposta al lavoratore che vi partecipa la normale retribuzione.
Le assemblee possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi e possono essere indette, nell'unità produttiva dell'azienda, dalle R.S.A. singolarmente o congiuntamente, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e lavoristico.
La convocazione dell'assemblea deve essere comunicata al datore di lavoro con un anticipo di almeno 2 giorni lavorativi, salvo urgenza.
Quando l'assemblea ha luogo durante l'orario di lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo di apprestare un locale idoneo a ospitare l'assemblea e di vigilare sull'effettiva disponibilità dello stesso da parte di tutte le R.S.A. che abbiano il diritto di fruirne.
Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale, ovvero, in sua assenza, quella unitaria.
Sarà agevolata la partecipazione dei lavoratori posti in lavoro agile.

12.11. Permessi retribuiti

Per l'espletamento del proprio mandato sindacale, i dirigenti sindacali delle R.S.A. hanno diritto alla fruizione di permessi retribuiti, potendosi astenere dall'attività lavorativa senza alcun pregiudizio del loro trattamento economico.
Il monte ore complessivo dei permessi sindacali retribuiti è riferito a ciascuna unità produttiva ed è rapportato al numero di lavoratori:

- 2 ore mensili fino a 15 dipendenti;
- 3 ore mensili fino a 30 dipendenti;
- 5 ore mensili fino a 50 dipendenti;
- 10 ore mensili fino a 100 dipendenti;
- 20 ore mensili fino a 200 dipendenti;
- 25 ore mensili fino a 300 dipendenti;
- nelle unità produttive con un numero di lavoratori occupati superiore a 300 e fino a 3000, si aggiungono ulteriori 10 ore mensili per ogni 300 o frazione di 300 dipendenti;
- nelle unità produttive di maggiori dimensioni, oltre 3000 dipendenti, si aggiungono

ulteriori 10 ore mensili per ogni 500 o frazione di 500 dipendenti.
Nei limiti del monte ore come sopra definiti, possono fruire dei permessi retribuiti i dirigenti sindacali componenti la R.S.A. e i dirigenti sindacali che fanno parte dei Consigli o dei Comitati direttivi nazionali o periferici delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti del presente contratto.
Il dirigente sindacale che intende esercitare il diritto a fruire dei permessi retribuiti, per l'espletamento del proprio mandato, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, almeno tre giorni lavorativi prima della stessa fruizione.

12.12. Permessi non retribuiti

I dirigenti delle R.S.A. hanno diritto alla fruizione di permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima, tramite i competenti organismi delle rispettive organizzazioni sindacali.

12.13. Referendum

Le R.S.A. sono legittimate a indire referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale.
Hanno diritto a partecipare ai referendum tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.
Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, dei referendum sindacali.
I contratti aziendali possono stabilire ulteriori modalità per lo svolgimento dei referendum.

12.14. Diritto di affissione

Le R.S.A. hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
Il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione dei lavoratori detti spazi in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, all'interno dell'unità produttiva. Ove possibile, sarà istituita apposita bacheca sindacale elettronica nell'area intranet dell'azienda.

12.15. Locali delle R.S.A.

Nelle unità produttive con un numero inferiore a 200 dipendenti, le R.S.A. hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.
Nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, il datore di lavoro è tenuto a porre in modo permanente a disposizione delle R.S.A. un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

12.16. Riscossione deleghe sindacali

L'azienda provvederà ad operare la trattenuta mensile del contributo sindacale a carico del

dipendente che abbia rilasciato delega a favore di un'organizzazione sindacale dei lavoratori.
La misura percentuale della trattenuta, debitamente indicata sulla delega, non potrà essere inferiore allo 0,20% o superiore all'1%, determinato sul minimo tabellare del livello retributivo di inquadramento.
L'importo delle trattenute, da operare su tredici mensilità, sarà versato non oltre il mese successivo a quello in cui la trattenuta stessa viene operata, secondo le indicazioni che verranno fornite dalla Organizzazione sindacale interessata, anche per il tramite delle Associazioni datoriali stipulanti.

12.17. Revoca della delega sindacale

La delega è rilasciata a tempo indeterminato, fermo restando che può essere revocata in qualsiasi momento dal lavoratore. In tal caso la trattenuta viene a cessare dal mese successivo a quello nel quale la revoca stessa sia pervenuta al datore di lavoro.
La revoca deve essere effettuata per iscritto dal lavoratore mediante consegna al datore di lavoro che ne invia una copia per conoscenza all'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso lavoratore.
Nel caso in cui non sia consegnata direttamente dall'interessato, la revoca deve essere corredata da una copia del documento d'identità del lavoratore.

12.18. Trasferimento del dirigente sindacale

Il trasferimento, da un'unità produttiva a un'altra dell'azienda, di un lavoratore con qualifica di dirigente sindacale delle R.S.A non può avvenire senza il nulla osta dell'associazione sindacale di appartenenza.

12.19. Licenziamento del dirigente sindacale

Fermo restando il divieto di discriminazione per ragioni sindacali nonché la necessaria sussistenza delle ragioni oggettive o soggettive previste dalla legge, il licenziamento di un lavoratore con qualifica di dirigente delle R.S.A. è subordinato allo svolgimento di un esame congiunto tra la direzione aziendale e l'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso lavoratore.

SEZIONE II
COSTITUZIONE, SVOLGIMENTO E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO IV COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART 13 DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO

13.1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato

Il rapporto di lavoro subordinato è di regola a tempo indeterminato, salvo i casi in cui la legge ammette la stipula di contratti con durata limitata, nelle varie tipologie contemplate dall'ordinamento.
Le Parti firmatarie si impegnano a promuovere politiche occupazionali volte a privilegiare il ricorso al contratto a tempo indeterminato.

ART 14 ASSUNZIONE

14.1. Informazioni

L'azienda comunica al lavoratore per iscritto, in formato cartaceo oppure elettronico, tutte le informazioni che rendono chiaro e trasparente il rapporto di lavoro.
A tal fine l'azienda comunica per iscritto al lavoratore, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le informazioni che sono contenute nel contratto individuale di lavoro ovvero nella copia della comunicazione di assunzione di cui all'art. 9 bis del decreto-legge n. 510 del 1996.
Tali informazioni riguardano:

1) l'identità delle parti, ivi compresa quella di eventuali co-datori;
2) la tipologia del contratto ovvero del rapporto di lavoro e, in caso di contratto a tempo determinato, la sua durata;
3) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
4) la data di inizio del rapporto di lavoro;
5) il luogo di lavoro (in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro specifica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi oppure che è libero di determinare il proprio luogo di lavoro);
6) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
7) la classificazione contrattuale ovvero l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;

8) il trattamento economico, l'importo iniziale della retribuzione e gli elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di paga e delle modalità di corresponsione;
9) l'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno;
10) il contratto collettivo applicato ai rapporti di lavoro con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto e il codice univoco (codice alfanumerico);
11) l'eventuale patto di prova, la sua durata e la descrizione delle mansioni oggetto della prova;
12) la durata delle ferie nonché degli altri congedi retribuiti a cui ha diritto il lavoratore e le modalità di fruizione degli stessi;
13) il diritto a ricevere, se prevista, la formazione erogata dal datore di lavoro;
14) la procedura, la forma e i termini del preavviso di recesso da parte del datore di lavoro ovvero del lavoratore;
15) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile, le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno;
16) eventuale Regolamento interno e/o Codice etico e di qualunque altra norma regolamentare applicata in azienda;
17) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
18) tutte le altre eventuali condizioni concordate.

I moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, i moduli riguardanti l'iscrizione a fondi pensionistici e sanitari e ogni altra modulistica stabilita dalla legge.

In ogni caso, l'azienda fornirà, per iscritto al lavoratore, le informazioni che eventualmente non sono contenute nel contratto individuale di lavoro oppure nella copia di comunicazione entro i 7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. L'azienda potrà, inoltre, fornire al lavoratore le informazioni di cui ai sopraelencati punti 3), 10), 12), 13), 14) e 17) entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

Per assolvere all'obbligo informativo, il datore di lavoro può comunicare al lavoratore le informazioni relative ai punti 2), 8) 9), 11),12), 13), 14), 15) e 17), può far riferimento alle informazioni contenute nel presente CCNIL.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a consegnare o a mettere a disposizione dei lavoratori anche mediante pubblicazione sul sito web, il presente CCNIL ovvero gli accordi territoriali e aziendali nonché gli eventuali regolamenti dell'azienda applicabili al rapporto di lavoro.

Qualora il rapporto di lavoro si estingua prima della scadenza del termine di 1 mese dalla data dell'instaurazione dello stesso rapporto di lavoro, il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, al momento della cessazione del rapporto e qualora non vi avesse già provveduto, una dichiarazione scritta contenente tutte le informazioni di cui al presente articolo.

Il datore di lavoro comunica le informazioni di cui al presente comma anche alle rappresentanze sindacali presenti in azienda e, in assenza, alle sedi territoriali delle Parti stipulanti il presente

CCNIL.
Tutte le informazioni di cui al presente comma, una volta trasmesse al lavoratore, devono essere conservate dal datore di lavoro e rese accessibili al lavoratore stesso.

14.2. Informativa in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

Qualora la prestazione lavorativa sia organizzata mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati atti a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni che incidono sulla sorveglianza, sulla valutazione, sulle prestazioni e sull'adempimento delle obbligazioni contrattuali da parte dei lavoratori, il datore di lavoro fornisce al lavoratore, prima dell'inizio dell'attività lavorativa e unitamente alle informazioni di cui al precedente comma, anche i dati (informazioni) riguardanti:

a) gli scopi, le finalità, la logica e il funzionamento dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nonché le categorie di dati e i principali parametri utilizzati per programmare o addestrare i suddetti sistemi, ivi compresi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
b) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
c) il livello di accuratezza, di robustezza e di cybersicurezza dei sopracitati sistemi e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle stesse metriche.

Resta fermo, per quanto non disciplinato in materia nel presente comma, quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
Il datore di lavoro fornisce altresì al lavoratore, unitamente all'anzidetta informativa, le istruzioni in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività di cui al primo periodo del presente comma, le attività di sorveglianza e di monitoraggio.
Il lavoratore ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni circa gli elementi conoscitivi di cui ai sopraelencati punti a), b) e c). Tale diritto può essere esercitato dal lavoratore direttamente oppure per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali. Il datore di lavoro trasmette i dati richiesti, rispondendo per iscritto al lavoratore, entro 30 giorni dalla richiesta.
Il datore di lavoro informa il lavoratore, per iscritto e almeno 24 ore prima, di ogni modifica che va a incidere sulle informazioni di cui ai sopraelencati punti a), b) e c) e che, dunque, comportano variazioni delle condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa.
Il datore di lavoro comunica al lavoratore le informazioni e i dati di cui al presente comma in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da un dispositivo automatico.
Il datore di lavoro fornisce la stessa comunicazione anche alle rappresentanze sindacali aziendali e, ove queste assenti in azienda, alle sedi territoriali delle organizzazioni sindacali aderenti alle

Parti stipulanti il presente CCNIL.

14.3. Tutela

In caso di violazione degli obblighi informativi, di cui al D.Lgs. n. 104/2022 e al D.Lgs. n. 152/1997, il lavoratore può promuovere la procedura di conciliazione prevista dall'art. 6 del presente CCNIL.

14.4. Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione

Il datore di lavoro comunica per iscritto al lavoratore, entro il 1° giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi del rapporto di lavoro per come dettagliati nel presente articolo, che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

14.5. Documenti a cura del lavoratore

All'atto dell'assunzione, ove richiesti dal datore di lavoro, il lavoratore deve presentare il curriculum vitae, i titoli di studio e gli altri titoli professionali, il certificato di residenza, i recapiti telefonici e l'indirizzo e-mail, il codice IBAN per il versamento dei compensi, il permesso di soggiorno se obbligatorio, il codice fiscale, la dichiarazione per detrazioni Irpef, il libretto di lavoro o documento equipollente. Il lavoratore deve comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.
Ai sensi dell'art. 689 c.p.c. e nei limiti di cui all'art. 8 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro può richiedere il certificato penale del lavoratore.
Il lavoratore altresì esibisce, ove ne sia in possesso, la sezione del libretto sanitario personale e di rischio da compilarsi a cura dell'azienda.
Il datore di lavoro deve rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.
Il lavoratore deve comunicare gli eventuali successivi mutamenti di residenza e/o domicilio.
Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro i documenti devono essere restituiti contro ricevuta, regolarmente aggiornati.
Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per cause indipendenti dalla sua volontà, il datore di lavoro non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva da giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.
Qualunque sia la causa della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, ai sensi dell'art. 2124 c.c. e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni svolte.

14.6. Prestazioni di fatto in violazione di legge

La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui esso ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa. Se il lavoro è stato prestato con violazione delle norme poste a tutela del lavoratore, questi ha sempre diritto alla retribuzione.

14.7. Diritto di precedenza nell'assunzione

Il datore di lavoro è tenuto a rispettare, all'atto di nuove assunzioni, il diritto di precedenza all'assunzione presso la medesima azienda, entro sei mesi dal licenziamento.
Possono godere del diritto di precedenza le seguenti categorie di lavoratori a tempo indeterminato:

- il lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo;
- il lavoratore licenziato per riduzione di personale.

Il diritto di precedenza opera automaticamente a favore del lavoratore e, pertanto, questi non è tenuto a manifestare espressamente, per iscritto, al datore di lavoro la sua volontà di essere assunto. Tale diritto non opera se le mansioni oggetto della nuova assunzione non sono compatibili con la professionalità del lavoratore licenziato.
Il diritto di precedenza deve essere inserito nel contratto di assunzione e portato a conoscenza del lavoratore.

ART 15 FASE PRE-ASSUNTIVA

15.1. Visite pre-assuntive preventive

Dopo la firma del contratto individuale e prima dell'inizio del rapporto di lavoro, il lavoratore si sottopone agli accertamenti sanitari, nei casi previsti dalla legge per determinati settori e attività e in relazione alla particolarità della mansione a cui viene assegnato.

15.2. Divieto di indagini sul lavoratore da assumere

È fatto divieto al datore di lavoro di effettuare indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore o comunque su fatti della vita privata non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

15.3. Parità di genere

È vietata, ai fini dell'accesso al lavoro, qualsiasi discriminazione di genere.
La lavoratrice non è obbligata a comunicare, all'atto dell'assunzione, lo stato di gravidanza né il datore di lavoro può formulare domande al riguardo.

ART 16 PERIODO DI PROVA

16.1. Stipulazione

All'atto della stipulazione del contratto di lavoro, le parti possono pattuire un periodo di prova.

16.2. Forma scritta

Il patto di prova, la sua durata e le mansioni oggetto della prova devono risultare per iscritto nel contratto individuale di lavoro.

In mancanza di tali requisiti, il patto di prova è nullo.

16.3. Durata massima

La durata massima del periodo di prova è stabilita in misura crescente secondo il progredire del livello di inquadramento:

- 2 mesi, per il primo livello;
- 3 mesi, per il secondo e terzo livello;
- 5 mesi, dal quarto al sesto livello di inquadramento;
- 6 mesi, per i livelli successivi.

16.4. Durata ridotta

La durata del periodo di prova è ridotta della metà per i lavoratori che:

a) abbiano prestato servizio per almeno un triennio presso altre aziende svolgendo le medesime mansioni;
b) abbiano completato presso altre aziende l'apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Per il diritto alla riduzione del periodo di prova, i lavoratori dovranno presentare, all'atto dell'assunzione, gli attestati di lavoro relativi alle occupazioni precedenti, che dovranno essere rilasciati dalle aziende in cui essi hanno prestato servizio o da enti terzi.

16.5. Patto di stabilità

Il datore di lavoro e il prestatore di lavoro possono concordare un periodo minimo di durata della prova durante il quale non è possibile, ad entrambe le parti, il recesso dal contratto, se non per giustificato motivo o giusta causa.

16.6. Limiti al patto di prova

In caso di riassunzione, da parte dello stesso datore di lavoro entro 24 mesi dalla scadenza del precedente contratto per lo svolgimento delle medesime mansioni, non può essere apposto al contratto il patto di prova, a pena di nullità.

16.7. Malattia, infortunio, maternità e paternità durante il periodo di prova

In caso di sopravvenienza di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

16.8. Svolgimento effettivo della prova

Il datore di lavoro deve consentire al lavoratore l'espletamento della prova, con riferimento alle mansioni indicate nel patto di prova.

16.9. Risoluzione del rapporto di lavoro in prova

Nel corso del periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza motivazione e senza preavviso, salvo quanto previsto per l'eventuale

patto di stabilità.
Il recesso del datore di lavoro deve avvenire in forma scritta a pena di nullità.
In caso di cessazione del rapporto, al lavoratore in prova spettano il TFR, i ratei delle mensilità aggiuntive maturate e ogni altra competenza di fine rapporto prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva per i lavoratori non in prova.

16.10. Retribuzione durante il periodo di prova

Durante il periodo di prova, la retribuzione non può essere inferiore a quella stabilita per i lavoratori non in prova con il medesimo livello di inquadramento, fatta salva l'applicazione delle previsioni in materia di lavoratori in regime di contratto di politica attiva per il lavoro e di reimpiego.

16.11. Superamento del periodo di prova

Trascorso il periodo di prova senza che una delle parti abbia risolto il rapporto di lavoro, la prova si intende superata e il relativo periodo viene computato nella anzianità di servizio.

16.12. Periodo di prova nei contratti a tempo parziale

La durata del periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale è la medesima di quella prevista per il personale a tempo pieno.
Nel part-time di tipo verticale la durata del periodo di prova si calcola tenendo conto soltanto dei periodi di lavoro in cui la prestazione lavorativa viene effettivamente resa.

TITOLO V GLI ALTRI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO

ART 17 CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

17.1. Nozione e forma

Il contratto a tempo determinato è il contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno o a tempo parziale, la cui durata è predeterminata dalle parti al momento della stipula.
Il contratto deve essere redatto per iscritto e stipulato antecedentemente o contestualmente all'inizio della prestazione lavorativa.
In mancanza dell'indicazione del termine, il contratto deve ritenersi a tempo indeterminato sin dall'origine.
Una copia del contratto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione**.**

17.2. Patto di prova

Può essere pattuito un periodo di prova in misura non superiore ad un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.
In base alla durata del contratto di lavoro, il periodo di prova non potrà, comunque, superare nel minimo e nel massimo le seguenti durate:
-nei rapporti fino a 6 mesi: da un minimo 2 a un massimo 15 giorni di prova;
-nei rapporti superiori a 6 mesi e inferiori a 12 mesi: il periodo di prova non può essere superiore a 30 giorni;
- nei rapporti da 12 mesi in poi, il periodo di prova deve essere calcolato moltiplicando un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario, anche oltre la durata massima di 30 giorni stabilita per contratti a termine di durata inferiore ai 12 mesi.
Nell'ipotesi in cui il contratto a termine sia preceduto da altri rapporti di lavoro tra le medesime parti, il patto di prova può essere apposto al contratto a condizione che le precedenti esperienze non abbiano consentito la sperimentazione nelle specifiche mansioni e modalità dedotte in contratto. Nel contratto individuale dovranno pertanto essere specificate le ragioni che legittimano la ripetizione del patto di prova.

17.3. Recesso e risoluzione ante-tempus

Il datore di lavoro e il lavoratore non possono recedere dal contratto a termine prima del termine finale, a meno che non si verifichi una giusta causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro ex art. 2119 c.c.
Le ipotesi in cui il datore di lavoro può recedere dal contratto a termine sono:
infrazioni disciplinari o altri comportamenti del lavoratore che determinano il venir meno del vincolo fiduciario e non consentono la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro (giusta causa);
impossibilità sopravvenuta, ossia per un evento che non è imputabile al datore di lavoro e che

non gli è stato possibile evitare e, comunque, con un preavviso di almeno 15 giorni.
Al di fuori delle suindicate ipotesi a) e b), la risoluzione del contratto a tempo determinato prima della scadenza del termine finale comporta per il datore di lavoro il pagamento, a titolo risarcitorio, di tutte le retribuzioni dovute fino alla scadenza del termine contrattualmente previsto.
Il lavoratore può recedere anticipatamente dal contratto a termine, rassegnando le dimissioni volontarie, per "giusta causa" ovvero per un fatto di gravità tale da far venir meno il vincolo di fiducia sussistente tra le parti in misura tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.
Il lavoratore ha diritto a dimettersi per giusta causa, ad esempio, in caso di mancato pagamento della retribuzione prolungato per almeno 3 mesi, di mancato rispetto delle norme sulla sicurezza del lavoro, di illegittimo demansionamento e di illegittima decurtazione della retribuzione. In tale ipotesi il lavoratore non è tenuto a osservare il periodo di preavviso, ha diritto all'indennità sostitutiva di preavviso, nonché ad un'ulteriore indennità risarcitoria pari a 3 mensilità di retribuzione.
Tale indennità risarcitoria è elevata a 6 mensilità di retribuzione nei casi di mobbing, di comportamento penalmente rilevante, di molestie e di discriminazioni sul luogo di lavoro.
In ipotesi di assenza ingiustificata del lavoratore a termine protratta per più di 15 giorni, il datore di lavoro può comunicare l'assenza alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del Lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. In tal caso il rapporto di lavoro si intende risolto per dimissioni volontarie del lavoratore, come previsto dalla legge e dall'art. 71 del presente CCNIL.
Tale disposizione non si applica qualora il lavoratore dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

17.4. Casi di divieto di assunzione a termine

È vietata l'assunzione a termine:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) finalizzata all'adibizione del lavoratore a termine alle stesse mansioni disimpegnate da dipendenti che risultino sospesi o ad orario ridotto in regime di cassa integrazione, ovvero da prestatori di lavoro licenziati in forza di procedure di licenziamento collettivo attivate, nei sei mesi precedenti, presso la medesima unità produttiva, salvo che l'assunzione a termine sia effettuata per sostituire dipendenti assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
c) per i datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi, secondo la normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In caso di violazione dei divieti di cui sopra, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

17.5. Durata massima del primo contratto

Il primo contratto a termine tra le parti non può avere una durata superiore ai dodici mesi e non necessita di causali.

17.6. Causali per i contratti superiori ai 12 mesi

Possono essere stipulati tra le parti contratti di durata superiore ai 12 mesi, in ogni caso non superiore ai 24 mesi, solo quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni (c.d. causali):

a) eccezionali o particolari esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttivo-commerciale, opportunamente specificate nel contratto individuale di lavoro;
b) esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti temporaneamente.

Qualora il contratto superi la durata di 12 mesi e non indichi la causale, salvo che si tratti di lavoro stagionale, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento dei 12 mesi.

In caso di contratto a termine motivato con la sostituzione di lavoratore assente:

- il lavoratore assunto a tempo determinato per ragioni sostitutive non deve necessariamente essere destinato alle stesse mansioni o allo stesso posto del lavoratore assente;
- il datore di lavoro può sostituire anche un lavoratore a termine, costretto ad assentarsi per infortunio o malattia o altre ragioni;
- in presenza di circostanze che consentono di provare la diretta correlazione tra l'assenza del dipendente e l'assunzione del lavoratore a termine che lo sostituisce, nel contratto può essere omesso il nominativo del lavoratore che viene sostituito.

17.7. Rinnovi e limite temporale

Una volta stipulato e portato a compimento un contratto a termine e qualora ricorrano le esigenze di cui al precedente comma, lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore possono stipulare un ulteriore contratto a termine (c.d. "rinnovo"). Qualora con il contratto di rinnovo venga superata la soglia dei 12 mesi, considerando tutti i contratti a termine intercorsi tra le parti, è necessaria l'apposizione della causale.

Il limite temporale massimo di 24 mesi previsto per il singolo contratto deve intendersi raggiunto anche sommando la durata di più contratti a termine, a prescindere dall'intervallo temporale intercorso tra un contratto e l'altro, a condizione che i contratti a termine siano intervenuti tra il medesimo datore di lavoro e il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e di uguale categoria legale e considerando, nel computo, anche eventuali contratti di somministrazione.

La modifica del livello di inquadramento del lavoratore o della categoria legale ex art. 2095 c.c., esclude, ai fini del calcolo complessivo della durata massima dei 24 mesi, i contratti precedentemente conclusi con qualifica diversa.

In presenza di gruppi di imprese, il limite temporale massimo di 24 mesi non è riferibile al gruppo in quanto tale, ma all'azienda titolare del contratto di lavoro.

17.8. Deroga legale al limite massimo di durata

Raggiunto il limite di durata massima di 24 mesi, le parti possono avviare la procedura

autorizzatoria per la deroga al limite massimo e stipulare, così, un ulteriore contratto della durata non superiore a 12 mesi presso le sedi territorialmente competenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

17.9. Percentuale massima di contratti a termine

Il numero di contratti a termine che annualmente possono essere stipulati non può essere superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.
Entro tale limite, quindi, è possibile assumere lavoratori sia direttamente con contratto a tempo determinato, sia indirettamente con contratti di somministrazione a termine.
L'eventuale frazione di unità derivante dalla percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.
Nelle aziende fino a 15 dipendenti, possono essere assunti fino a un massimo di 5 lavoratori con contratto a termine, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

17.10. Esenzioni dai vincoli di contingentamento

Sono esenti dai limiti numerici i contratti a termine stipulati:

- per la sostituzione di lavoratori assenti;
- per lo svolgimento di attività stagionali;
- nella fase di avvio di nuove attività per un periodo non superiore a ventiquattro mesi, anche in misura non uniforme in relazione ad aree geografiche o a comparti merceologici;
- per le imprese start-up innovative;
- per la realizzazione di specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi od opere audiovisive;
- per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale;
- con i lavoratori di età superiore a 50 anni di età;
- con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, aventi durata non superiore a 1 anno;
- con i lavoratori assunti con contratto di politica attiva (P.A.L.);
- nelle ulteriori ipotesi indicate dalle disposizioni di legge e dalla contrattazione collettiva decentrata.

17.11. Proroghe e durata massima dei rapporti

La proroga del contratto a termine deve avere forma scritta. Nei primi dodici mesi, il contratto a termine può essere prorogato liberamente, su accordo delle parti, senza apposizione di causale. Successivamente, il contratto può essere prorogato solo in presenza delle causali di cui al precedente comma 17.6.
In violazione di dette disposizioni, il contratto a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Per la proroga è sempre necessario il consenso del lavoratore. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti stipulati tra le parti.
Qualora il numero delle proroghe sia superiore a quattro, il contratto a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. La proroga deve avvenire prima della scadenza del termine originario dello stesso contratto e non comporta l'interruzione del rapporto di lavoro.
Le imprese start-up innovative, ai sensi della legge n. 221/2012, non sono assoggettate ai limiti imposti in materia di proroga, per il periodo:

- di 4 anni dalla costituzione della società;
- di 2 o 3 anni dalla costituzione per le società di cui al comma 3 dell'art. 25 del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179.

17.12. Intervalli tra un contratto e l'altro

In caso di stipula di un nuovo contratto a termine, il lavoratore può essere riassunto a termine dopo un intervallo di tempo pari a:

- 10 giorni se il contratto precedente aveva una durata non superiore a 6 mesi;
- 20 giorni se il contratto precedente aveva una durata superiore a 6 mesi.

Qualora non vengano rispettati i suddetti intervalli temporali, il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato.
La disciplina sugli intervalli non si applica ai lavoratori impiegati nelle attività stagionali, alle imprese start-up innovative e ai contratti a termine stipulati dalle agenzie di somministrazione.
Non si applicano gli intervalli previsti tra due contratti a termine, anche nei casi di assunzione dei lavoratori posti in Cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori della Naspi.

17.13. Premio di risultato per i lavoratori assunti a tempo determinato

L'eventuale retribuzione premiale sarà riconosciuta ai lavoratori a tempo determinato~~,~~ in proporzione diretta al periodo di lavoro complessivamente prestato, anche attraverso più contratti, nell'anno a cui lo stesso premio si riferisce.

17.14. Prosecuzione di fatto dopo la scadenza

Ferme restando le regole sulla durata massima del contratto a termine, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato senza che le parti lo abbiano espressamente concordato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione, per ogni giorno di continuazione del rapporto, pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore.
Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno, in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

17.15. Ferie annuali

Il dipendente ha diritto a un numero di giorni di ferie retribuite proporzionate al servizio effettivamente prestato. A tal fine, ogni mese di servizio dà diritto a 1/12 del periodo annuale di ferie spettanti e le frazioni di mese di almeno 15 giorni valgono come mese intero.

17.16. Parità di trattamento

Ai lavoratori assunti a tempo determinato deve essere garantito, a parità di inquadramento, lo stesso trattamento economico e normativo dei dipendenti assunti a tempo indeterminato. In ogni caso, l'apposizione del termine al contratto non può costituire motivo di discriminazione.

17.17. Diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato

Il lavoratore che ha prestato servizio alle dipendenze dello stesso datore di lavoro in ragione di uno o più contratti a termine per un periodo superiore 3 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, in caso di nuove assunzioni effettuate dal medesimo datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi dalla scadenza del contratto, purché l'assunzione avvenga con le stesse mansioni espletate in esecuzione del rapporto a termine.
Il diritto di precedenza nell'assunzione spetta, altresì, alla lavoratrice in maternità con contratto a termine. In tale caso il periodo di congedo di maternità obbligatorio è computato come attività lavorativa, concorrendo a far maturare il periodo di attività lavorativa di 3 mesi utile per fruire del diritto di precedenza (almeno 6 mesi).
Le lavoratrici che hanno usufruito del congedo di maternità hanno, altresì, diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a tempo determinato, effettuate dallo stesso datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla cessazione del rapporto lavorativo, purché le mansioni siano le stesse di quelle già svolte nei precedenti rapporti a termine.
I lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali hanno diritto di precedenza, a prescindere dalla durata del pregresso rapporto a termine, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro, per le medesime attività stagionali.
Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto. Qualora il datore di lavoro effettui un'assunzione a tempo indeterminato con riferimento alle mansioni espletate dal lavoratore assunto a termine senza rispettare il diritto di precedenza, il lavoratore pretermesso ha diritto al risarcimento del danno subìto.
Il lavoratore deve manifestare per iscritto la volontà di esercitare il diritto di precedenza entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, entro 3 mesi se stagionale.
Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che hanno maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori con il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.
Dopo un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il diritto di precedenza si

estingue.

17.18. Informativa sui contratti a termine

Il datore di lavoro è tenuto a fornire con cadenza annuale alle rappresentanze sindacali presenti in azienda, le informazioni circa il numero di contratti a termine in essere presso ogni unità produttiva.
Il datore di lavoro informa tempestivamente l'Ente bilaterale di riferimento e le rappresentanze sindacali circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa.

17.19. Formazione

È rimessa agli Enti bilaterali di riferimento la predisposizione degli strumenti per agevolare l'accesso dei lavoratori a termine ad opportunità di formazione adeguata, per aumentare la qualificazione, promuovere la carriera e migliorare la mobilità occupazionale, attraverso la formazione, anche finanziata dai fondi interprofessionali.
I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente e adeguato in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni.

17.20. Stagionalità nei contratti a tempo determinato

Si considerano attività stagionali:
-quelle indicate dal D.P.R. n. 1525/1963;
-quelle che osservano uno o più periodi di chiusura nel corso dell'anno, nel rispetto della normativa vigente;
-quelle organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno nonché a esigenze tecnico-produttive;
-quelle collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa.
I contratti aziendali possono individuare ulteriori attività che, in ragione della loro natura ovvero in ragione delle loro particolari modalità di esecuzione, hanno carattere stagionale.
Il carattere stagionale del contratto a termine esclude la necessità delle causali, dell'applicazione del limite massimo di 24 mesi, dei limiti percentuali nonché degli intervalli minimi tra la scadenza di un contratto e la stipula del contratto successivo.
I contratti a tempo determinato per attività stagionali possono essere prorogati oppure rinnovati con riferimento alla generalità delle attività, dunque, in assenza delle causali di cui al precedente comma 17.6.

ART 18 NORME GENERALI SULL'APPRENDISTATO

18.1. Definizione e tipologie di apprendistato

Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.
Possono essere stipulati i seguenti contratti di apprendistato:

a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, di primo livello;
b) apprendistato professionalizzante, di secondo livello;
c) apprendistato di alta formazione e ricerca, di terzo livello.

Le forme di apprendistato di cui alle lettere a) e c) integrano, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenute nel Repertorio nazionale, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.
Le norme di cui al presente articolo sono integrate dalle specifiche disposizioni previste per ciascuna tipologia di apprendistato di cui ai successivi articoli 19, 20 e 21.

18.2. Contenuto del contratto

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta e deve contenere e, oltre alle informazioni di cui all'art. 14 del presente CCNIL:

- il riferimento alla tipologia di apprendistato;
- il livello di inquadramento dell'apprendista;
- le mansioni a cui l'apprendista è adibito;
- il livello di inquadramento che potrà essere acquisito al termine dell'apprendistato;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale, con l'indicazione delle modalità di erogazione della formazione;
- il nominativo del tutor o del referente aziendale assegnato all'apprendista.

18.3. Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto.
La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal presente contratto per il livello di inserimento.
Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.
Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.
Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia risolto il rapporto, il periodo di prova si intende superato.

18.4. Durata e prosecuzione del rapporto

Il periodo di apprendistato ha una durata minima non inferiore a 6 mesi, salvo quanto previsto per l'apprendistato in cicli stagionali.
Terminato il periodo di formazione e addestramento, se nessuna delle parti recede ai sensi del comma che segue, il rapporto prosegue come normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.
La conferma in servizio a tempo indeterminato non si qualifica come una nuova assunzione e quindi non sussiste l'esigenza di rispettare il diritto di precedenza nei confronti di altri dipendenti interessati.

18.5. Risoluzione del rapporto

Per tutta la durata del periodo di apprendistato, il datore di lavoro può recedere dal contratto soltanto qualora ricorra una giusta causa o un giustificato motivo di recesso. Nel caso in cui il licenziamento dell'apprendista non risulti fondato su una giusta causa o un giustificato motivo, si applica la normativa vigente per il licenziamento illegittimo.
Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa che rilascia il titolo di studio.
Al termine del periodo di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso di 30 giorni decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.
Il recesso del lavoratore è regolato dalla disciplina vigente in materia di dimissioni dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e deve essere manifestato attraverso la prescritta procedura telematica, salva l'ipotesi dell'art. 71 del presente CCNIL.

18.6. Definizione dei Piani Formativi Individuali

Il Piano Formativo Individuale deve recare, oltre ai contenuti formativi, anche la specifica formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa al regime normativo lavoristico di riferimento, ivi compresi i criteri di inquadramento economico-professionali.
Nell'apprendistato professionalizzante, i Piani Formativi Individuali sono definiti sulla base dello schema predisposto da apposita Commissione paritetica nazionale, eventualmente costituita nell'ambito dell'Ente Bilaterale, in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica ai fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dal lavoratore apprendista.
Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato nel corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione del datore di lavoro e dell'apprendista, nonché del tutor aziendale. Di tale modifica deve essere data comunicazione alla Commissione paritetica nazionale.
Sia nell'apprendistato di primo livello che in quello di terzo livello, il Piano Formativo

Individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.
L'offerta formativa pubblica è pari ad un monte ore non superiore a 120 ore nel triennio.

18.7. Tutor aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor, che deve essere in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.
Il tutor aziendale deve essere nominativamente indicato nel Piano Formativo Individuale ed ha i seguenti compiti:

- favorire l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista nel contesto lavorativo dell'azienda;
- contribuire alla definizione del piano formativo individuale;
- affiancare l'apprendista nel percorso formativo;
- verificare la progressione dell'apprendimento;
- attestare, anche ai fini dell'art. 46, c. 2, d.lgs. n. 81/2015, il percorso formativo dell'apprendista, compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa. Tale scheda dovrà essere firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Nel caso di aziende con meno di 15 dipendenti, le funzioni di tutor aziendale dell'apprendistato possono essere svolte anche dallo spesso imprenditore, da un socio o da un familiare coadiuvante, purché sempre in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

18.8. Limiti quantitativi di contingentamento per l'apprendistato

Il datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente, per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non più di tre apprendisti per ogni due lavoratori specializzati e qualificati in servizio.
Il datore di lavoro che occupa meno di dieci dipendenti può assumere direttamente o indirettamente, per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, un apprendista per ogni lavoratore specializzato e qualificato in servizio.
Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
Le Parti convengono che, nelle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante, fermo restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.
Ai fini del calcolo della percentuale non si computano i rapporti:

- risolti per recesso durante il periodo di prova;
- cessati per licenziamento per giusta causa;
- risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore.

È comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti.

In caso di violazione del limite di stabilizzazione, tutti gli apprendisti assunti in più sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

18.9. Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato

Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato che abbia già svolto un precedente periodo di apprendistato presso altro datore di lavoro, viene garantito il riconoscimento di tale periodo ai fini del completamento dell'apprendistato. Tale riconoscimento ha luogo soltanto qualora il precedente apprendistato abbia riguardato le medesime mansioni oggetto del nuovo contratto e non sia intercorso tra i due rapporti un periodo superiore ad un anno.

18.10. Gratifica natalizia per l'apprendista

Il datore di lavoro corrisponde all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, la tredicesima mensilità.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.
La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

18.11. Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

a) dare effettiva esecuzione a quanto previsto nel piano formativo, provvedendo alla formazione dell'apprendista e garantendo le condizioni per l'acquisizione delle conoscenze e delle competenze idonee al conseguimento della qualifica indicata nel contratto;
b) non adibire l'apprendista a compiti e attività non attinenti al piano formativo;
c) garantire la presenza di un tutor o di un referente aziendale;
d) applicare tutte le norme in vigore in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
e) dare atto che con l'assunzione l'apprendista verrà iscritto nel Libro unico del lavoro, tenuto ai sensi della normativa vigente;
f) accordare all'apprendista i permessi occorrenti per lo svolgimento della formazione, anche esterna all'azienda;
g) accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

18.12. Doveri dell'apprendista

Costituiscono doveri dell'apprendista:

a) seguire le istruzioni e le indicazioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) uniformarsi alle prescrizioni fornite dal datore di lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro e rendere note eventuali situazioni anomale che dovesse riscontrare in

occasione dell'esercizio dell'attività lavorativa;

d) frequentare i corsi relativi alla formazione professionale;
e) osservare le norme disciplinari previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dai regolamenti aziendali anche riguardo ai doveri di riservatezza e di fedeltà.

18.13. Interruzione della formazione per congedo di maternità o di paternità

In caso di assenza per congedo di maternità o di paternità, il termine finale del rapporto di apprendistato subisce uno slittamento pari alla durata della sospensione dal lavoro, in quanto i periodi di congedo non possono essere computati ai fini della durata del rapporto di apprendistato.

18.14. Previdenza e assistenza sociale obbligatoria

Il datore di lavoro è tenuto ad applicare agli apprendisti, in virtù della natura subordinata del rapporto di apprendistato, le norme vigenti in materia di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria.

18.15. Finanziamento della formazione dell'apprendista

La formazione degli apprendisti può essere finanziata attraverso l'intervento dei Fondi interprofessionali.

ART 19 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (DI 2° LIVELLO)

19.1. Definizione

Con tale tipologia di contratto di apprendistato possono essere assunti a tempo indeterminato, in tutti i settori produttivi, i soggetti che hanno un'età compresa tra i 18 e i 29 anni affinché conseguano, in ambiente di lavoro, una qualificazione professionale valida ai fini contrattuali, perché determinata sulla base dei profili professionali previsti, per ciascun settore di riferimento nella Parte Settoriale.
Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
L'apprendistato professionalizzante è ammesso per le qualifiche ricomprese tra il secondo livello e il settimo, per la durata massima di tre anni.
Per le qualifiche rientranti nel settimo livello, l'apprendistato professionalizzante è ammesso per la durata massima di due anni.
Per i profili professionali relativi al settore dell'artigianato la durata massima è di cinque anni.
Il contratto deve indicare il livello che verrà conseguito dal lavoratore al termine dell'apprendistato, di seguito indicato come livello finale.
Nel corso del primo anno di apprendistato, il lavoratore ha diritto a un inquadramento

corrispondente a due livelli inferiori a quello finale.
Dal secondo anno e fino al termine dell'apprendistato, il lavoratore ha diritto a un inquadramento corrispondente ad un livello inferiore rispetto a quello finale.
Nell'apprendistato per l'acquisizione del secondo livello, il lavoratore ha diritto all'inquadramento nel primo livello, per l'intera durata dell'apprendistato.
Il Piano Formativo Individuale indica anche le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche secondo le linee guida definite dalla Commissione di cui al precedente comma 18.6.

19.2. Attribuzione della qualifica

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.
Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal presente CCNIL ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

19.3. Formazione dell'apprendista

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere è erogata secondo quanto previsto dal Piano Formativo Individuale.
L'attività formativa è pertanto modulabile in relazione alla natura e alle caratteristiche delle mansioni che l'apprendista/lavoratore è chiamato a svolgere e può assumere maggiore o minore rilievo, a seconda che il lavoro sia di elevata professionalità o di semplici prestazioni di mera esecuzione.
La formazione è svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro.

19.4. Apprendistato in cicli stagionali

Le Parti firmatarie concordano che sono attività svolte in cicli stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.
La durata del contratto di apprendistato può essere legata al ciclo delle stagioni.
I datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali possono assumere, ai sensi dell'art. 44, comma 5, del d.lgs. n. 81 del 2015, apprendisti con contratti di lavoro a termine.
Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali può essere articolato in più stagioni attraverso una serie di rapporti stagionali non inferiori ai quattro mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.
Nel caso di apprendistato stagionale, la durata del percorso formativo dell'apprendista dovrà essere proporzionata rispetto all'effettiva durata del rapporto contrattuale.
L'apprendista che abbia svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la

stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti, salvo che si tratti di lavoratore licenziato dall'azienda per giusta causa.
Le norme delle Sezioni Settoriali ovvero i contratti aziendali possono prevedere, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.
Le norme delle Sezioni Settoriali ovvero i contratti aziendali possono, altresì, prevedere una più specifica individuazione della stagionalità, la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva e le eventuali diverse modalità di svolgimento del rapporto di lavoro rispetto a quanto stabilito nel presente comma.

ART 20 APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE (DI 1° LIVELLO)

20.1. Definizione

Con tale tipologia di contratto di apprendistato possono essere assunti a tempo indeterminato, in tutti i settori produttivi, i giovani che hanno un'età compresa tra i 15 e i 25 anni, affinché conseguano un titolo di studio, quali una qualifica o un diploma professionale o un diploma di istruzione secondaria superiore oppure il certificato di specializzazione tecnica superiore.
Il contratto di apprendistato è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni scolastiche e formative, che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione, sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni e degli standard professionali e formativi e della certificazione delle competenze.

20.2. Durata

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore ai 3 anni o ai 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale.
Il contratto, nel rispetto del limite massimo di durata di 4 anni, può essere altresì stipulato da giovani iscritti ai percorsi di istruzione secondaria superiore, a partire dal secondo anno d'iscrizione, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti ordinamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

20.3. Protocollo con l'Istituzione formativa

Il datore di lavoro che intende stipulare detta tipologia di contratto è tenuto a sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi in capo al datore di lavoro.

20.4. Trasformazione del contratto

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del d.lgs. n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, è possibile la trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello, previo aggiornamento del piano formativo individuale in:

1. apprendistato professionalizzante di secondo livello, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale a fini contrattuali. In tale ipotesi, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può superare i sette anni;
2. apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità previste dalla legge e dall'art.21 del presente contratto, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.

20.5. Retribuzione

Per le ore di formazione svolte dalle istituzioni formative, il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo.
La retribuzione della prestazione lavorativa svolta in azienda è la seguente:

- primo anno: non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento.
- secondo anno: non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento.
- terzo anno: non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento.
- quarto anno: non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento.

ART 21 APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA (DI 3° LIVELLO)

21.1. Definizione

Il contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli Istituti Tecnici Superiori (ITS), di cui all'art. 7, DPCM 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, può essere stipulato da soggetti che abbiano un'età compresa tra i 18 e i 29 anni, in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.
Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La regolamentazione e la durata di tale tipologia di apprendistato è rimessa alle Regioni e alle Province autonome.

21.2. Protocollo con l'Istituzione formativa

Il datore di lavoro, che intende stipulare il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, è tenuto a sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro.
Il datore di lavoro trasmette entro 30 giorni dall'assunzione copia del contratto di apprendistato e del relativo Piano Formativo Individuale all'Ente Bilaterale di settore di riferimento al fine di ottenere il relativo parere di conformità del piano formativo e per consentire l'opportuna attività di monitoraggio.
Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnato all'apprendista un libretto formativo, in cui verrà registrato il percorso formativo svolto.

21.3. Retribuzione dell'attività formativa

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, è dovuta al lavoratore una retribuzione pari al 15% di quella che sarebbe spettata in via ordinaria.
È vietato remunerare l'apprendista secondo tariffe di cottimo.
L'apprendista assunto con tale tipologia contrattuale è inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

a) per i percorsi di durata superiore all'anno:
   - per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
   - per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;
b) per i percorsi di durata non superiore all'anno:
   - per il periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.

ART 22 LAVORO INTERMITTENTE

22.1. Definizione

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato, di regola, a tempo indeterminato, per lo svolgimento di prestazioni di carattere intermittente, cioè per quelle attività che, per la loro natura o per le specifiche modalità di esecuzione, rendono impossibile o difficoltoso predeterminare i periodi di prestazione lavorativa, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.
In caso di contratto intermittente a tempo determinato si applica la disciplina generale in materia di contratto di lavoro subordinato.

22.2. Tipologie di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente può articolarsi in due tipologie differenti, con o senza obbligo di risposta.
Di regola, il contratto è stipulato con corresponsione della indennità di disponibilità e il lavoratore si obbliga, con patto espresso, a garantire preventivamente la propria disponibilità al datore di lavoro per l'eventuale chiamata, salvo le ipotesi in cui il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro solo se e quando risponde alla chiamata.
Il contratto può essere stipulato anche senza obbligo di rispondere alla chiamata. In tal caso, il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro solo se e quando risponde alla chiamata e nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo.

22.3. Lavoratori di età inferiore ai 24 anni e superiore ai 55 anni

Si può sempre stipulare il contratto di lavoro intermittente con lavoratori che hanno meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25 anno e con più di 55 anni di età.

22.4. Lavoratori di età compresa tra i 24 anni e i 55 anni

Nell'adempimento della delega conferita dall'art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, per i lavoratori di età compresa tra i 24 anni e i 55 anni, il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato al verificarsi delle seguenti fattispecie:

- nei casi in cui le attività economiche di settore sono caratterizzate da particolari esigenze legate al ciclo produttivo, quando è richiesto dalla speciale natura dell'attività produttiva;
- per le necessità connesse a periodi di particolare intensità lavorativa;
- per il lavoro da rendersi nel corso del fine settimana, del periodo natalizio e pasquale e dei periodi estivi.

A tal fine si precisa che:

a) il fine settimana va dal venerdì mattina dopo le ore 8:00, fino alle ore 6:00 del lunedì mattina;
b) il periodo natalizio va dal 1° dicembre, al 15 gennaio;
c) il periodo pasquale va dalla Domenica delle Palme, al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
d) il periodo estivo comprende i giorni dal 1° giugno, al 30 settembre.

Il ricorso al lavoro intermittente è sempre possibile per i lavoratori discontinui o di semplice attesa o di custodia ovvero per i profili professionali esemplificati dalla tabella di cui al regio decreto n. 2657 del 1923, nonché dai successivi decreti ministeriali applicabili in ragione del tempo.

22.5. Divieti

Non possono essere stipulati contratti di lavoro intermittente:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- nelle unità produttive ove, nei sei mesi antecedenti, si sia proceduto a licenziamenti collettivi di lavoratori, ovvero presso unità produttive ove sia operante una sospensione

del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di trattamenti di integrazione salariale, in relazione a lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli licenziati o sospesi;
- da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, secondo la normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

22.6. Forma e contenuto del contratto

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e, oltre alle informazioni di cui all'art. 14 del presente CCNIL, deve indicare:

a) la natura variabile della programmazione del lavoro, la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma di quanto disposto nei precedenti commi;
b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore;
c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta nel contratto;
g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.

22.7. Durata

Il contratto di lavoro intermittente non può, in ogni caso, essere stipulato tra le stesse parti per un periodo superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.
Laddove tale periodo venga superato, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

22.8. Retribuzione e indennità di disponibilità

La retribuzione spettante al lavoratore intermittente è riproporzionata in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita. Nei periodi in cui la prestazione del lavoratore intermittente non viene utilizzata, lo stesso non matura alcun trattamento economico.
Se il lavoratore si obbliga a rispondere alle chiamate del datore di lavoro, il contratto deve prevedere la corresponsione di un'indennità di disponibilità. La misura dell'indennità di disponibilità è pari al 20% della retribuzione prevista dalle Parti Settoriali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e si esaurisce con la corresponsione della percentuale di retribuzione sopraindicata.

In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore ne deve informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità.
In caso di inosservanza dell'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

22.9. Parità di trattamento

I lavoratori intermittenti non devono ricevere per i periodi lavorati, a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto ai lavoratori non intermittenti di pari livello.
Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

22.10. Informativa

Il datore di lavoro è tenuto, con cadenza annuale, a fornire informazioni alle R.S.A. circa l'andamento del ricorso ai contratti di lavoro intermittente, nonché alle eventuali modifiche dell'assetto organizzativo che incidono sulle attività per le quali si ricorre al lavoro intermittente.

22.11. Computo dei lavoratori intermittenti

I lavoratori intermittenti sono computati nell'organico aziendale ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale e contrattuale, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

ART 23 SOMMINISTRAZIONE

23.1. Definizioni

Il contratto di somministrazione di lavoro è un contratto, a tempo indeterminato o a tempo determinato, in virtù del quale un'agenzia di somministrazione mette a disposizione di una impresa utilizzatrice uno o più lavoratori suoi dipendenti.
L'agenzia di somministrazione è il datore di lavoro del lavoratore somministrato, il quale dipende dall'agenzia ma svolge la propria attività lavorativa nell'interesse dell'impresa utilizzatrice che su di lui esercita, per tutta la durata della missione, il potere direttivo e di controllo.

23.2. Autorizzazioni

Possono esercitare l'attività di somministrazione le agenzie autorizzate ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003, iscritte nell'apposito albo tenuto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

23.3. Contratto di somministrazione tra agenzia e impresa utilizzatrice

Il contratto di somministrazione è stipulato in forma scritta e deve recare i seguenti elementi:

- l'autorizzazione rilasciata all'agenzia di somministrazione;
- il numero di lavoratori da somministrare;
- l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e le misure di prevenzione adottate;
- la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- le mansioni a cui saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- il luogo della prestazione;
- l'orario di lavoro;
- il trattamento retributivo e normativo dei lavoratori.

23.4. Contratto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore

L'agenzia può assumere il lavoratore a tempo determinato o indeterminato.
L'assunzione deve risultare da atto scritto.
All'atto della stipulazione del contratto di lavoro, l'agenzia di somministrazione ha l'obbligo di comunicare al lavoratore la data di inizio e la durata prevedibile della missione nonché tutte le altre informazioni dell'art. 14 "Assunzione" del presente CCNIL.
L'agenzia di somministrazione comunica le suddette informazioni per iscritto al lavoratore, secondo le modalità e i termini previsti dalla normativa vigente in tema di trasparenza.
Nell'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato, nei periodi intercorrenti tra una missione e l'altra, i lavoratori restano a disposizione dell'agenzia e percepiscono un'indennità di disponibilità.
Nel caso di ricorso al contratto di somministrazione a termine, trova applicazione la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato con esclusione delle disposizioni relative agli intervalli tra contratti successivi, ai limiti numerici e al diritto di precedenza nelle assunzioni.

23.5. Divieti

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
d) alle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della

normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

23.6. Somministrazione a tempo indeterminato

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione a tempo indeterminato, senza causali o limiti di durata.
L'impresa utilizzatrice può ricorrere alla somministrazione a tempo indeterminato, purché in misura non eccedente il 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto.
Per il calcolo della percentuale e della base di computo occupazionale si rinvia alle disposizioni di legge in materia.

23.7. Somministrazione a tempo determinato

Il contratto di lavoro a tempo determinato stipulato dall'agenzia di somministrazione con il lavoratore è soggetto all'applicazione della vigente disciplina del contratto a termine. Il contratto è senza causale soltanto per i primi dodici mesi. I contratti di lavoro a termine stipulati per una durata superiore a dodici mesi devono essere con causale, nel rispetto del limite legale dei ventiquattro mesi. L'agenzia di somministrazione può estendere la durata del singolo contratto a tempo determinato di somministrazione oltre i dodici mesi, a condizione che sussistano le causali previste dal presente contratto, le quali riguardano esclusivamente l'impresa utilizzatrice. Le causali, non operano in caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, ai sensi di legge.
L'agenzia di somministrazione può stipulare col lavoratore un ulteriore contratto di lavoro a tempo determinato della durata massima di dodici mesi, per una durata massima complessiva di 36 mesi, presso la Direzione territoriale del lavoro competente. In assenza delle causali giustificatrici, ove richieste, il contratto in capo all'agenzia somministratrice si trasforma in contratto a tempo indeterminato.
La conversione opera altresì in caso di mancato rispetto della procedura autorizzatoria da attivare presso la Direzione territoriale del lavoro competente nonché di superamento del termine stabilito nel contratto in deroga, con effetto dalla data di stipulazione. In entrambe le ipotesi la sanzione opererà nei confronti dell'agenzia di somministrazione, nella sua qualità di datore di lavoro che ha stipulato i contratti di somministrazione a termine in violazione delle suindicate disposizioni di legge. La durata complessiva dei rapporti di lavoro con la stessa agenzia di somministrazione e per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale non può superare i ventiquattro mesi. Il limite dei ventiquattro mesi non si applica al contratto commerciale di somministrazione stipulato tra l'agenzia autorizzata e l'impresa utilizzatrice.

23.8. Somministrazione a tempo determinato - Limiti quantitativi ai contratti commerciali - Clausola di contingentamento

L'impresa utilizzatrice può ricorrere alla somministrazione a tempo determinato in misura non

eccedente il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso la stessa impresa al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti.
La sommatoria tra lavoratori somministrati a tempo determinato e lavoratori con contratto a termine non può eccedere il limite di legge dei lavoratori occupati dall'utilizzatore a tempo indeterminato.
È esente da tali limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato dei seguenti soggetti:
1) lavoratori in mobilità ai sensi dell'art. 8, c. 2, legge n. 223/1991;
2) soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
3)lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi di legge;
4)soggetti assunti dal somministratore con contratto a tempo indeterminato.
Inoltre è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori nelle ipotesi previste dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, e cioè: a)nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi: b) per le imprese di star up innovative, per il periodo stabilito dalla legge; c) per lo svolgimento delle attività stagionali; d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive; e) per sostituzione di lavoratori assenti; f) per i lavoratori di età superiore a 50 anni.

23.9. Proroghe e rinnovi del contratto di somministrazione a tempo determinato

In caso di somministrazione per la sostituzione di lavoratori assenti, il periodo di missione può essere prorogato fino alla permanenza delle ragioni che hanno causato l'assenza.
Il contratto di lavoro in somministrazione a tempo determinato può essere rinnovato liberamente nei primi dodici mesi, e, successivamente, soltanto in presenza delle causali previste dal presente CCNIL, ferma restando la durata massima di ventiquattro mesi.
Se il rinnovo avviene in assenza di causali, ove richieste, il contratto di lavoro a tempo determinato si trasforma a tempo indeterminato.

23.10. Rapporti tra l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice

In qualità di datore di lavoro, l'agenzia di somministrazione è tenuta ad assolvere agli obblighi connessi all'assunzione, allo svolgimento e alla cessazione del rapporto di lavoro subordinato.
L'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di comunicare all'agenzia di somministrazione il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le stesse mansioni dei lavoratori da somministrare, ai fini della determinazione della retribuzione e del calcolo della contribuzione.
Affinché l'agenzia possa esercitare, ove del caso, il potere disciplinare nei confronti del lavoratore, l'utilizzatore deve fornire al primo, entro il termine di 5 giorni, elementi e circostanze in merito alla condotta del lavoratore e all'eventuale compimento di infrazioni disciplinari.
All'impresa utilizzatrice spetta provvedere alle comunicazioni in favore delle rappresentanze sindacali.

23.11. Tutela del lavoratore somministrato

È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione.
Nel caso in cui il lavoratore somministrato sia adibito a mansioni di livello superiore o inferiore rispetto a quelle dedotte nel contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta all'agenzia di somministrazione, consegnandone copia al lavoratore interessato.

23.12. Lavoratori somministrati disabili

Le imprese utilizzatrici hanno facoltà di assolvere alla quota di riserva di cui all'art. 3, legge 12 marzo 1999, n. 68, mediante l'utilizzo di lavoratori disabili, sempre che le missioni dei medesimi abbiano una durata non inferiore ai dodici mesi.

23.13. Periodo di prova nel contratto di somministrazione

Nel contratto di somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, è possibile prevedere un periodo di prova.
Nel caso di contratto di somministrazione a tempo indeterminato il periodo di prova non può essere superiore a sei mesi; nel contratto di somministrazione a tempo determinato per il periodo di prova si applicano le disposizioni di cui all'art. 17.2 del presente CCNIL.
La prova decorre soltanto durante i periodi di effettiva utilizzazione del lavoratore.

23.14. Parità di trattamento

Per l'intera durata della missione presso l'impresa utilizzatrice, al lavoratore somministrato deve essere garantito lo stesso trattamento economico e normativo riconosciuto ai dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice, a parità di mansioni svolte.
Al lavoratore somministrato deve essere, altresì, garantito l'accesso a tutti i servizi sociali e assistenziali di cui usufruiscono i lavoratori alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa unità produttiva, con la sola eccezione di quelli il cui godimento sia subordinato al conseguimento di una certa anzianità di servizio.
L'impresa utilizzatrice osserva nei confronti dei lavoratori somministrati i medesimi obblighi in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro cui è tenuta nei confronti dei lavoratori posti alle proprie dipendenze.

23.15. Poteri e obblighi datoriali

L'azienda utilizzatrice è titolare del potere direttivo e di controllo, da esercitarsi nel rispetto della normativa vigente.
All'azienda utilizzatrice è di pertinenza l'esercizio dello *ius variandi* e, dunque, essa può adibire il lavoratore somministrato a mansioni diverse rispetto a quelle dedotte in contratto, informando però immediatamente per iscritto l'agenzia di somministrazione e consegnando una copia di detta comunicazione al lavoratore interessato.
In caso di inadempimento del predetto obbligo di informativa, l'impresa utilizzatrice sarà la sola

responsabile delle differenze retributive spettanti al lavoratore adibito a mansioni superiori e dell'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.
Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato all'agenzia di somministrazione, l'utilizzatore comunica all'agenzia gli elementi che formeranno oggetto della contestazione disciplinare, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

23.16. Salute e sicurezza

L'agenzia di somministrazione ha l'obbligo di fornire al lavoratore, per iscritto e all'atto della stipula del contratto, le informazioni relative ad eventuali rischi per la salute e la sicurezza e le misure di prevenzione adottate.
L'impresa utilizzatrice è obbligata a informare i lavoratori sui rischi per la salute e la sicurezza connessi alle attività produttive in generale, nonché di formarli ed addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale sono assunti.
Spetta all'impresa utilizzatrice adempiere nei confronti del lavoratore somministrato tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti.

23.17. Infortunio e malattia professionale

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, il lavoratore somministrato deve darne immediata notizia all'agenzia che, a sua volta, darà immediata comunicazione all'ente assicuratore, cui compete l'erogazione delle prestazioni assicurative.

23.18. Maternità

Alle lavoratrici assunte in somministrazione a tempo indeterminato è assicurato, per il periodo di maternità anticipata e obbligatoria, un trattamento analogo a quello stabilito dal contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice, anche se l'astensione dal lavoro prosegue oltre la missione presso l'utilizzatore.
Qualora la missione termini entro i primi 180 giorni della gravidanza, è comunque corrisposta alla lavoratrice una indennità *una tantum*.
È riconosciuto un diritto di precedenza per missioni di pari livello alle lavoratrici che abbiano cessato il periodo di astensione obbligatoria le quali, entro trenta giorni dal termine di tale periodo, abbiano manifestato la propria disponibilità in tal senso all'agenzia di somministrazione.

23.19. Obblighi di informazione

L'impresa utilizzatrice è tenuta a fornire informazioni ai lavoratori somministrati in relazione ai posti vacanti che si rendono disponibili alle proprie dipendenze, anche mediante l'affissione di una comunicazione nei locali dell'azienda.

23.20. Realizzazione di specifici progetti

È rimessa alla contrattazione aziendale, la possibilità di prevedere la corresponsione da parte dell'impresa utilizzatrice ai lavoratori somministrati di premi od erogazioni economiche correlate alla

realizzazione di determinati programmi o specifici progetti inerenti l'attività d'impresa.

23.21. Esercizio dei diritti sindacali

Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione sono riconosciuti i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970.
I lavoratori somministrati possono esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge, compresa la partecipazione alle assemblee dei lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

23.22. Somministrazione irregolare e fraudolenta

In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore sin dall'inizio.
La somministrazione è irregolare quando:

- sono violati i limiti percentuali previsti per l'acquisizione di lavoratori somministrati sia con contratto a tempo determinato che indeterminato;
- è violato uno dei divieti di stipulazione del contratto di somministrazione;
- sono omessi nel contratto di somministrazione uno o più dei seguenti elementi obbligatori: gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; il numero dei lavoratori da somministrare; l'indicazione dei rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e misure di prevenzione adottate; la data di inizio e durata della somministrazione.

In tutti questi casi il lavoratore somministrato può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione.
Quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme di legge o di contratto collettivo, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con le sanzioni di natura penale e amministrativa previste dalla legge.

23.23. Computo dei lavoratori somministrati

I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

ART 24 LAVORO A TEMPO PARZIALE

24.1. Definizione

Il contratto di lavoro subordinato, anche a termine, può essere stipulato a tempo pieno o a tempo parziale.
Rientrano nella tipologia del lavoro a tempo parziale tutti i rapporti di lavoro che prevedono un orario inferiore rispetto a quello normale stabilito dalla legge.
Il contratto di lavoro part-time può essere:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è distribuita su ciascun

giorno della settimana;
- verticale, quando la prestazione è resa a tempo pieno ma solo in determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando il rapporto di lavoro prevede sia la modalità orizzontale che quella verticale.

24.2. Forma e contenuto del contratto

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta.
Nel contratto deve essere indicata la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con specifico riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
In mancanza della determinazione della durata, su domanda del lavoratore, il giudice dichiara la sussistenza di un rapporto a tempo pieno.

24.3. Organizzazione del lavoro

Qualora l'organizzazione del lavoro sia articolata su turni, la collocazione temporale dell'orario avviene mediante rinvio ai turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite.

24.4. Clausole elastiche

Possono essere pattuite in forma scritta clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno ovvero per la variazione in aumento della sua durata.
Le clausole elastiche devono contenere, a pena di nullità, l'indicazione delle condizioni e delle modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero la sua durata, che non può comunque superare il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.
La modifica dell'orario di lavoro ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa vanno comunicate al lavoratore con un preavviso di almeno due giorni lavorativi, comportano una maggiorazione minima del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
Il lavoratore può revocare il consenso alla clausola elastica, previa comunicazione scritta da presentare con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi se:
- è lavoratore studente;
- è affetto da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative;
- assiste persone con patologie oncologiche, gravi patologie cronico-degenerative o gravi disabilità;
- convive con figlio di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap.

Il lavoratore che abbia prestato consenso alla clausola elastica può temporaneamente rifiutare la modifica dell'orario, senza conseguenze disciplinari, qualora abbia necessità di sottoporsi a terapie o cicli di cura salvavita, in orari non compatibili con le variazioni richieste dal datore di lavoro.

24.5. Lavoro supplementare

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è ammesso il ricorso al lavoro supplementare, intendendosi per tale quello svolto oltre l'orario part-time previsto dal contratto individuale, entro i limiti dell'orario normale di lavoro programmato.
Il datore di lavoro può richiedere, con congruo preavviso, prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate, fatte salve diverse intese tra le parti.
Il lavoro supplementare richiesto dal datore di lavoro è obbligatorio se:

- motivato da ragioni impreviste, oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- richiesto per intervenuta calamità.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
Il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto del 15% della normale retribuzione, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

24.6. Lavoro straordinario nel tempo parziale

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è ammesso il ricorso al lavoro straordinario, intendendosi per tale quello che eccede l'orario settimanale contrattuale a tempo pieno, nonché orario di lavoro supplementare.
Il lavoro straordinario nel contratto di lavoro a tempo parziale è compensato con le medesime maggiorazioni previste con riferimento al contratto a tempo pieno.

24.7. Durata massima dell'orario di lavoro ordinario e straordinario

Nel contratto di lavoro a tempo parziale, i limiti di durata massima dell'orario di lavoro ordinario e straordinario sono proporzionalmente ridotti rispetto ai limiti previsti per i lavoratori a tempo pieno, di cui al presente CCNIL.

24.8. Parità di trattamento economico-normativo

Il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale non può essere meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.
Il trattamento economico del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in base alla quantità della prestazione concordata.
Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le medesime disposizioni che regolano il rapporto a tempo pieno.

24.9. Trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa

Con l'accordo delle parti, il rapporto di lavoro può essere trasformato da tempo pieno a tempo parziale, ovvero da tempo parziale a tempo pieno.
In caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, l'accordo deve risultare da atto scritto e potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le eventuali

condizioni per il rientro a tempo pieno.
Il datore di lavoro deve valutare la richiesta di trasformazione e dare risposta al lavoratore entro 45 giorni dal ricevimento della stessa.
Il lavoratore assunto con contratto part-time ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per lo svolgimento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quello oggetto del rapporto a tempo parziale.
Il lavoratore assunto con contratto a tempo pieno può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi dell'art. 8, comma 7, D.lgs n.151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, purché la riduzione d'orario non sia superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dare corso alla suddetta trasformazione, entro 15 giorni dalla richiesta.
Il datore di lavoro accoglierà, nel limite del 4% della forza occupata nell'unità produttiva, arrotondata all'unità superiore, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, da parte del lavoratore per l'assistenza al proprio figlio fino al compimento del terzo anno di età, ovvero di lavoratori con necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.
I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. La suddetta ridotta capacità lavorativa deve essere accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale competente per territorio.
E' riconosciuta al lavoratore la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge o la parte di un'unione civile, il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
I lavoratori genitori di figli conviventi di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, hanno titolo di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
La lavoratrice o il lavoratore, di cui ai precedenti tre periodi e che, dunque, richiedono la trasformazione del contratto, non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle loro condizioni di lavoro.
In caso di assunzioni a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità

produttive ubicate nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.
Qualora sia il datore di lavoro a chiedere la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, la trasformazione, formulata in forma scritta, deve avere la convalida dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro (I.T.L.) competente.
Il lavoratore può rifiutare la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale senza che ciò costituisca giustificato motivo di licenziamento.

24.10. Tutele

La lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del contratto, ai sensi dei commi che precedono, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

24.11. Informazioni sindacali

Il datore di lavoro comunica alle R.S.A., se costituite, i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulle richieste di trasformazione a tempo parziale da parte di lavoratori assunti a tempo pieno.
L'applicazione delle clausole elastiche per gruppi omogenei di lavoratori è invece oggetto di informazione preventiva alla rappresentanza sindacale presente in azienda.

24.12. Contratti misti

Il contratto misto si configura quando il lavoratore presta la propria attività per lo stesso datore di lavoro in esecuzione di due contratti stipulati contestualmente, uno di natura subordinata e uno di natura autonoma. Tra i due contratti non deve sussistere alcuna forma di sovrapposizione riguardo all'oggetto, alle modalità della prestazione, nonché all'orario e alle giornate di lavoro.
Il lavoratore deve essere iscritto in albi o registri professionali per lo svolgimento di attività libero-professionali, comprese quelle di agenzia, di rappresentanza commerciale o anche di collaborazione, ai sensi dell'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile, e deve eleggere un domicilio professionale distinto da quello dell'imprenditore che è anche suo datore di lavoro.
A sua volta, l'imprenditore, per poter intrattenere un rapporto di lavoro misto, deve occupare più di 250 dipendenti, calcolati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui sono stati stipulati i due contratti di lavoro subordinato e autonomo.
Il contratto di lavoro subordinato deve svolgersi in regime di part-time verticale a tempo indeterminato, con un orario compreso tra il 40 e il 50 per cento del tempo pieno previsto dal presente contratto.
Il contratto di lavoro autonomo deve essere certificato da una commissione di certificazione ai sensi dell'art. 76 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, al fine di accertare che sussistano le condizioni di cui sopra, ed in particolare la contestualità della stipulazione e la mancanza di

sovrapposizione riguardo all'oggetto del contratto, alle modalità della prestazione, all'orario e alle giornate di lavoro.
Il rapporto di lavoro misto, qualora siano osservate tutte le condizioni indicate sinora, gode del trattamento fiscale previsto dall'art. 17 della legge 13 dicembre 2024, n. 203.

TITOLO VI NORME SPECIFICHE PER I QUADRI

ART 25 SOGGETTI DESTINATARI: DEFINIZIONE DI QUADRI

Il presente Titolo si applica ai lavoratori dipendenti che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono, con carattere continuativo e con precipue autonomie, responsabilità, competenze e deleghe, funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa in specifici settori delle grandi aziende ovvero con responsabilità generale dell'intera organizzazione di realtà più piccole, anche decentrate, quali filiali o simili e la cui prestazione di lavoro possiede i requisiti stabiliti dall'art. 2, comma 1, della legge 13 maggio 1985, n. 190.

25.1. Mobilità verticale

Il datore di lavoro promuove la mobilità verticale, ovvero favorisce il passaggio, per gli impiegati direttivi, alla funzione di Quadro.

25.2. Periodo di Prova

Le Parti convengono che:

- per i dipendenti neo-assunti con la qualifica di Quadro, il periodo di prova è stabilito nella durata non superiore a 6 mesi;
- per i dipendenti che acquisiscono la qualifica di Quadro per mobilità verticale, il periodo di prova è stabilito nella durata massima non superiore a 3 mesi.

25.3. L'attribuzione della qualifica di Quadro

La qualifica di Quadro viene attribuita ai lavoratori che:

- svolgono con carattere continuativo funzioni direttive finalizzate allo sviluppo e al raggiungimento degli obiettivi aziendali nell'ambito di strategie e di programmi definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura, anche decentrata;
- hanno, nell'ambito di settori o servizi di particolare complessità operativa, poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali, anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone;
- sono preposti, in condizioni di autonomia decisionale, a responsabilità di elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali, verificandone la fattibilità tecnica ed economica, garantendo adeguato supporto nella fase di impostazione, di sperimentazione e di realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati;
- hanno autonomia nella gestione dei rapporti con i terzi, nei limiti dei poteri conferiti dal datore di lavoro.

25.4. Trattamento giuridico-economico dei Quadri

Fermo restando quanto espressamente specificato nel presente articolo, il rapporto di lavoro dei

quadri è disciplinato dalle medesime norme concernenti la categoria degli impiegati.

25.5. Livelli retributivi di inquadramento

I quadri, così come rilevati nella declaratoria di cui ai commi innanzi, sono ulteriormente distinti, sulla base di criteri di crescente rilevanza delle responsabilità ricoperte e di autonomia discrezionale, in quadri di livello A e quadri di livello B.
Nell'ambito dei livelli retributivi di inquadramento di cui al presente articolo, ai quadri A e B sono riservati i due livelli apicali ovvero, rispettivamente, 8° e 9° livello, secondo le specifiche declaratorie ivi declinate.

25.6. Indennità di funzione

Oltre al trattamento economico previsto per la generalità dei lavoratori, al personale dipendente con qualifica di quadro è attribuita una specifica indennità di funzione in relazione alle funzioni esercitate ovvero al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati.
L' indennità di funzione assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari.
L'importo dell'indennità di funzione è stabilito nella Sezione Settoriale nel cui campo di applicazione è ricompreso il settore produttivo in cui opera l'azienda.

25.7. Formazione

Ferma restando la funzione della formazione per la generalità dei lavoratori, come statuito nell'apposito Titolo del presente CCNIL, le Parti stipulanti convengono sulla peculiare importanza della formazione e dell'aggiornamento per i Quadri, in considerazione delle loro specifiche responsabilità e dell'esigenza di realizzare un continuo miglioramento del loro livello professionale.
Le Parti stipulanti si impegnano pertanto a favorire, per i Quadri, l'accesso alla formazione più qualificata, in diverse forme e condizioni.
In tale ottica le aziende favoriranno dunque la formazione e l'aggiornamento dei Quadri, attraverso la possibilità di frequentare corsi formativi finalizzati all'acquisizione di livelli di preparazione sempre più qualificanti. In tal senso i datori di lavoro assicureranno ai Quadri, oltre l'applicazione dei criteri minimi previsti per la generalità dei lavoratori, una specifica formazione aziendale "in itinere", in quanto utile o necessaria all'evolversi del loro percorso lavorativo, e iniziative formativa "ad hoc", di aggiornamento e/o riqualificazione.

25.8. Assicurazione contro il rischio di Responsabilità civile verso terzi

Il datore di lavoro, nell'ipotesi di procedimento civile o penale conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, assicura ai Quadri, tramite polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'azienda:

- la copertura delle spese e l'assistenza legale, fino a sentenza definitiva, in procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti

direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, con un massimale non inferiore a € 150.000,00 (centocinquantamila Euro) per evento e per anno;
- la copertura dal rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con un massimale non inferiore a € 2.000.000,00 (due milioni di Euro).

In caso di comprovata grave negligenza o di responsabilità del Quadro, oppure di conflitto d'interessi con l'azienda, tali diritti decadono.
È escluso dalla copertura assicurativa il rischio da responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa grave o dolo.

25.9. Ulteriori coperture assicurative

Ai Quadri sono riconosciute ulteriori coperture assicurative in caso di morte, di invalidità permanente, di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale.
Il datore di lavoro provvede, in particolare, a stipulare apposite polizze assicurative come di seguito specificate.
Nei casi di infortuni, occorsi anche non in occasione di lavoro, e di malattia professionale al Quadro è garantito:
- per invalidità permanente che non consenta la prosecuzione del rapporto, una somma pari a 4 annualità della retribuzione di fatto:
- per invalidità permanente parziale, una quota del suddetto capitale assicurato proporzionata al grado di invalidità;
- per la morte accidentale, causata dai predetti eventi, una somma pari a 3 annualità, a favore degli aventi diritto.

Nei casi di morte naturale e di invalidità permanente totale non causati da infortunio o da malattia professionale, agli aventi diritto o al Quadro è riconosciuto un indennizzo pari ad un'annualità della retribuzione di fatto.

25.10. Forme assicurative sostitutive

Sono fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di polizze aziendalmente già in atto, con equivalente copertura assicurativa.

25.11. Patto di non concorrenza

Nel caso di stipula di "Patto di non Concorrenza" con personale che rivesta la qualifica di Quadro, il suddetto "Patto" deve risultare da atto scritto e deve essere circoscritto entro limiti di tempo, di luogo e di oggetto.
I suddetti limiti devono essere proporzionati e correlati alle effettive mansioni del Quadro e all'effettivo interesse aziendale, fermo restando che il datore di lavoro dovrà favorire, compatibilmente alle esigenze di salvaguardia assicurate dal "Patto", l'estensione delle funzioni esercitabili dal Quadro in costanza di "Patto".
Il suddetto "Patto" deve prevedere per il Quadro un congruo compenso, da stabilirsi nell'accordo individuale.

Le Parti stipulanti rinviano la disciplina del "Patto di non concorrenza", per quanto non definito al presente Titolo, alle previsioni dell'art. 2125 c.c., alla disciplina del presente CCNIL per la generalità dei lavoratori, alla legislazione previdenziale e fiscale vigente e agli accordi individuali intercorsi tra il Quadro e l'azienda.

25.12. Attività di ricerca, studio e scoperte durante il rapporto di lavoro

Nel rispetto degli obblighi di riservatezza, di collaborazione e di fedeltà e fatti salvi i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e di diritti di autore, i Quadri potranno pubblicare a proprio nome articoli e contributi su riviste scientifiche, anche attinenti alla propria esperienza e formazione professionale, partecipare alla stesura di libri e manuali, svolgere interventi a convegni e incontri di studio, partecipare ad attività di studio anche presso università e centri di ricerca al di fuori dell'attività di lavoro e in tempi compatibili con la stessa.
Il contratto individuale di lavoro prevederà uno specifico riconoscimento per eventuali invenzioni fatte dal Quadro e per le innovazioni di rilevante importanza nei metodi o nei processi di fabbricazione ovvero nell'organizzazione del lavoro.
Nei casi in cui le predette innovazioni o invenzioni non costituiscano oggetto della prestazione di lavoro a cui il Quadro è tenuto, il contratto di lavoro definisce le modalità tecniche di valutazione e l'entità del corrispettivo economico della loro utilizzazione da parte dell'impresa.
Per quanto non espressamente previsto al presente comma, si rinvia all'applicazione dell'articolo 64 del d.lgs. n. 30 del 2005.

25.13. Rinvio alla Disciplina Generale

Le norme di cui al presente Titolo per i Quadri devono intendersi integrative della disciplina generale statuita nel presente CCNIL per la generalità dei lavoratori.

TITOLO VII CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

ART 26 INQUADRAMENTI

26.1. Premessa

Il mutamento dei modelli organizzativi intervenuti negli ultimi anni, in relazione anche ai cambiamenti del mercato del lavoro e alla evoluzione tecnologica, hanno comportato una rimodulazione della prestazione lavorativa e delle professionalità che ha richiesto un adeguamento dei profili professionali che fosse in grado di esprimere e rispecchiare più efficacemente le attività e i contenuti propri delle realtà lavorative.
Per l'inquadramento del personale, le Parti stipulanti concordano l'adozione di un nuovo sistema di classificazione ritenuto maggiormente rispondente alle esigenze del mercato del lavoro ed alla valorizzazione delle professionalità dei lavoratori, in coerenza con le previsioni europee in materia di definizione delle qualifiche, con particolare riferimento al quadro E.Q.F. (*European Qualifications Framework*).
Un sistema di classificazione e di inquadramento del personale volto, da un lato, a valorizzare la professionalità e la dignità del lavoratore in quanto persona, anche in coerenza con l'evoluzione dei processi produttivi e del mondo del lavoro e, d'altro lato, a rispondere efficacemente alle esigenze organizzative delle aziende affinché possano accrescere, in un'economia globale, la loro produttività e competitività.

26.2. Il sistema di classificazione e di inquadramento

Il sistema di classificazione e di inquadramento del personale disciplinato dal presente CCNIL è definito sulla base del ruolo professionale ricoperto dal dipendente e delle mansioni svolte.
Il sistema di classificazione provvede ad effettuare:

- la classificazione giuridica, con l'individuazione della categoria legale di appartenenza;
- l'inquadramento professionale, con l'individuazione dell'area e del livello di professionalità;
- l'inquadramento retributivo con l'indicazione dei minimi salariali tabellari.

Il sistema di classificazione e di inquadramento è disciplinato in modo complementare nella Parte Generale e nella Parte Settoriale.
Nel presente Titolo della Parte Generale sono definiti i criteri della classificazione giuridica, i criteri di professionalità e le declaratorie generali dei livelli crescenti della classificazione unica.
Nelle singole sezioni della Parte Settoriale, con riferimento ai lavoratori operanti in ciascun settore economico, è definito un quadro di classificazione, esemplificazione ed articolazione nei livelli di professionalità in cui, per ciascuna figura, sono indicati:

- denominazione della figura professionale, con relativo codice delle professioni 2021;
- esemplificazioni delle mansioni e dei ruoli;
- la categoria legale;

- l'articolazione della figura professionale nei livelli di professionalità.

Nella specifica Sezione è, altresì, definita la tabella dei minimi salariali per ciascun livello di professionalità.
In ciascuna Sezione sono, inoltre, definiti i profili professionali dei ruoli operanti nello specifico settore produttivo, raccolti in un apposito "Repertorio".

ART 27 CLASSIFICAZIONE GIURIDICA

I lavoratori subordinati, ai quali si applica il presente contratto, sono classificati, ai sensi dell'art. 2095 c.c., nelle seguenti tre categorie legali:

- quadri;
- impiegati;
- operai.

La classificazione giuridica del lavoratore individua l'appartenenza dello stesso ad una delle suindicate categorie legali, sulla base del criterio generale della natura del lavoro svolto e, pertanto, sono classificati:

- nella categoria "operai", i lavoratori dell'area professionale operativa che svolgono un'attività lavorativa contraddistinta da preminenti caratteristiche di manualità e che li vede direttamente coinvolti nel processo produttivo di beni;
- nella categoria "impiegati", i lavoratori dell'area professionale amministrativa (gestionale e commerciale) e quelli dell'area professionale tecnica;
- nella categoria "quadri" i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

ART 28 INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

28.1. Il profilo professionale

Il profilo professionale descrive l'insieme degli elementi di professionalità che caratterizzano le competenze e prestazioni richieste al lavoratore.
Per ciascuna figura professionale sono indicati il campo di esercizio ovvero le aree di attività assegnate, le competenze e le prestazioni attese, nonché il livello di responsabilità e il grado di autonomia.
Le schede dei profili professionali definiti nelle Sezioni Settoriali riportano, altresì:

- I dati identificativi, quali la denominazione, il codice univoco Istat, una sintetica descrizione delle attività da svolgere e le relative esemplificazioni;
- la categoria legale di appartenenza;
- il livello o i possibili livelli di inquadramento, in base al grado di responsabilità e di autonomia dell'attività.

I profili professionali sono definiti per ciascun settore economico nella relativa Parte Settoriale

e sono raccolti in un apposito *Repertorio,* allegato in appendice.
La denominazione dei *profili professionali,* a cui si fa riferimento nel presente CCNIL, è mutuata dal codice delle professioni Istat (C.P. 2011).

28.2. Qualificazione dei lavoratori

Coerentemente con l'Accordo Stato Regioni del 20 dicembre 2012, le parti convengono che le conoscenze e le abilità richieste al lavoratore, per una prestazione lavorativa competente nel livello professionale di inquadramento, possono essere associate al completamento di percorsi di istruzione o di formazione professionale, sulla base del *Rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni [italiane] al quadro europeo EQF* - Aggiornamento: 2021, che ha stabilito la corrispondenza tra i titoli di studio rilasciati dall'ordinamento italiano e il quadro europeo delle qualifiche
A tal fine, le Parti stipulanti concordano la definizione del seguente quadro sinottico, che associa ai livelli di inquadramento previsti dal presente CCNIL i corrispondenti titoli di studio.

LIVELLO	*Grado di istruzione*	Titolo formale -qualificazione
1	Completamento dell'istruzione primaria o del Primo ciclo di istruzione	Certificazione delle competenze al termine della scuola primaria Diploma di licenza conclusiva del primo ciclo di istruzione Certificazione delle competenze dell'obbligo di istruzione
2	Completamento della prima fase dell'istruzione secondaria	Certificazione delle competenze dell'obbligo di istruzione anche in IeFP Qualificazione di formazione professionale di area operativa
3	Completamento seconda fase dell'istruzione secondaria o formazione professionale	Qualifica professionale di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) Qualificazione di formazione professionale di area operativa Qualificazione di professione regolamentata
4	Completamento di studi presso un istituto di istruzione superiore per un periodo di 1-3 anni	Diploma di Istruzione secondaria di secondo grado liceale, tecnica o professionale Diploma professionale di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS) Qualificazione di formazione professionale di area tecnica
5	Corso tecnico di istruzione post secondaria	Diploma di Tecnico superiore di durata biennale Qualificazione di formazione professionale di area tecnica
6	Percorso Universitario Corso tecnico di istruzione post secondaria	Laurea Diploma di Tecnico superiore di durata triennale Qualificazione di alta formazione professionale regionale

LIVELLO	*Grado di istruzione*	Titolo formale -qualificazione
7	Percorso universitario e corso post universitario	Diploma di Laurea Laurea Magistrale/Specialistica Master universitario di primo livello Diploma di corso di perfezionamento
8	Percorso universitario e corso post universitario	Dottorato di ricerca (PhD) Diploma biennale di specializzazione Master universitario di II livello

Le Parti stipulanti convengono, altresì, che i percorsi di istruzione formale possono essere integrati o sostituiti da un'adeguata formazione acquisita dal lavoratore sul posto di lavoro nello svolgimento del proprio ruolo professionale.
Il mancato possesso del titolo di studio relativo a un determinato livello di inquadramento non preclude la possibilità per il lavoratore di essere inquadrato nel livello stesso.
Nel caso in cui il lavoratore sia in possesso di un titolo di studio superiore a quello associato al livello di inquadramento, allo stesso lavoratore deve essere riconosciuta l'indennità di qualificazione, di cui al comma 32.2 del presente CCNIL.

28.3. Criteri di professionalità

I criteri di professionalità contemplati nel presente comma si esplicitano a livelli crescenti di competenza, autonomia e responsabilità, che innervano la scala gerarchica dei diversi livelli, consentendo una descrizione omogenea delle declaratorie generali e una definizione coerente dei profili professionali.
I criteri di professionalità per la definizione degli inquadramenti sono costituiti da fattori soggettivi e da criteri oggettivi o esterni.
I fattori soggettivi sono costituiti dalle qualità personali che si richiedono al lavoratore come requisiti propedeutici all'esercizio di un determinato ruolo professionale.
Detti fattori soggettivi sono rappresentati da:

- l'istruzione e la formazione;
- le conoscenze e le abilità;
- le competenze digitali e quelle trasversali;
- le competenze professionali tecnico-specifiche.

I criteri oggettivi o esterni sono rappresentativi delle condizioni e delle situazioni di contesto in cui il lavoratore è chiamato a esercitare il proprio ruolo professionale.
I criteri oggettivi comprendono:

- il contesto lavorativo aziendale;
- il grado di autonomia e il livello di responsabilità;
- la polifunzionalità e la polivalenza nelle attività;
- la partecipazione all'innovazione e al miglioramento continuo.

28.4. Livelli di inquadramento

Sulla base dei criteri definiti al comma precedente, sono definiti i seguenti livelli di inquadramento professionale:

LIVELLO 1

Al lavoratore inquadrato nel seguente livello è richiesto di:

- possedere conoscenze di base, finalizzate ad eseguire un semplice compito in sequenze diversificate;
- essere consapevole del ruolo e partecipare ai processi;
- avere la capacità di saper collaborare, con orientamento al risultato;
- essere in grado di utilizzare saperi, materiali e strumenti per eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, assicurando, sotto supervisione, la conformità delle attività svolte;
- operare in un contesto stabile, noto e strutturato con un numero limitato di situazioni diversificate.

LIVELLO 2

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- avere la capacità di risolvere problemi e di cooperare in modalità multitasking;
- essere in grado di applicare una gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti, per risolvere problemi e provvedere, così, al conseguimento degli obiettivi;
- avere la competenza di assicurare la conformità dei risultati e di individuare le modalità di realizzazione più adeguate, essere in grado di coordinare e di integrare le attività e i risultati anche di altri, partecipando al processo decisionale e attuativo, in un contesto di norma prevedibile, soggetto a cambiamenti imprevisti;
- operare in un contesto stabile ma caratterizzato anche da situazioni mutevoli che richiedono una modifica del proprio operato.

LIVELLO 3

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- avere la capacità di analizzare, valutare, comunicare e gestire le criticità;
- essere in grado di applicare un'ampia gamma di metodi, prassi, procedure e strumenti, in modo consapevole e selettivo al fine di garantire, anche attraverso soluzioni tecniche non convenzionali, la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altre risorse;
- essere in grado di identificare e programmare interventi di revisione e sviluppo, identificando le decisioni e concorrendo al processo attuativo;
- operare in un contesto determinato, complesso ed esposto a cambiamenti ricorrenti e imprevisti.

LIVELLO 4

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- essere in grado di sintetizzare, di negoziare, di motivare e di progettare;
- avere le competenze e le capacità di trasferire in contesti lavorativi diversi i metodi, le prassi e le procedure necessari per risolvere problemi complessi e imprevedibili;

- essere capace di attivarsi per portare a sintesi operativa le istanze di revisione e quelle di indirizzo, attraverso soluzioni innovative e originali;
- avere la capacità di presidiare gli obiettivi e i processi di persone e gruppi, favorendo la gestione corrente e la stabilità delle condizioni, decidendo in modo autonomo e negoziando obiettivi e modalità di attuazione;
- operare in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti imprevedibili.

LIVELLO 5

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- avere la capacità di gestire reti relazionali e interazioni sociali complesse, pianificare in una visione sistemica;
- essere in grado di integrare e trasformare saperi, metodi, prassi e procedure, mobilitando abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione specializzate, necessarie per indirizzare scenari di sviluppo;
- ideare e attuare nuove attività e procedure;
- avere la competenza di governare i processi di integrazione e trasformazione, elaborando le strategie di attuazione e indirizzando lo sviluppo dei risultati e delle risorse, decidendo in modo indipendente e indirizzando obiettivi e modalità di attuazione, in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti continui, di norma confrontabili rispetto a variabili note o soggette ad innovazione.

LIVELLO 6

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- essere in possesso di competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi dell'azienda, svolgere con continuità compiti di gestione, sovrintendenza, conduzione e controllo dei relativi sottoposti;
- avere la capacità di operare con specifica delega di poteri e di firma per i settori affidati, gestendo le necessarie risorse e, nell'ambito delle funzioni delegate, assicurare l'efficienza e i risultati dell'intera area di competenza;
- essere in grado di ricercare e creare in una dimensione strategica ed evolutiva;
- essere capace di concepire nuove conoscenze, metodi, prassi e procedure, mobilitando abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione esperte, necessarie ad intercettare e rispondere alla domanda di innovazione;
- avere la competenza di promuovere processi di innovazione e sviluppo strategico, prefigurando scenari e soluzioni e valutandone i possibili effetti, in un contesto di avanguardia non confrontabile con situazioni e contesti precedenti.

LIVELLO 7

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- saper gestire reti relazionali e interazioni sociali complesse, pianificando in una visione sistemica;
- avere la capacità di integrare e trasformare conoscenze teoriche e pratiche, metodi, prassi e procedure, mobilitando abilità cognitive, relazionali sociali e di attivazione

specializzate, necessarie per indirizzare scenari di sviluppo, ideare e attuare nuove attività e procedure;

- essere in grado di governare i processi di integrazione e trasformazione, elaborando le strategie di attuazione e indirizzando lo sviluppo dei risultati e delle risorse, decidendo in modo indipendente e indirizzando obiettivi e modalità di attuazione, in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti continui, di norma confrontabili rispetto a variabili note o soggette ad innovazione.

LIVELLO QUADRI 8 - 9

È riconosciuta la qualifica di Quadro ai lavoratori che operano con carattere continuativo e con precipue autonomie, responsabilità, competenze e deleghe, con funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo ed attuazione degli obiettivi dell'impresa, ovvero con responsabilità generale dell'organizzazione aziendale.
Al lavoratore cui è attribuita la qualifica di Quadro è corrisposta l'indennità di funzione nella misura stabilita nella Parte Settoriale.

ART 29 TUTELA DELLA PROFESSIONALITÀ DEL LAVORATORE

29.1. Assegnazione delle mansioni

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

29.2. Mutamento di mansioni

Il datore di lavoro ha il potere di adibire il lavoratore a diverse mansioni nell'ambito del medesimo livello e categoria legale di inquadramento.
In tali casi il lavoratore ha diritto a mantenere lo stesso trattamento economico in godimento, fatte salve le specifiche voci retributive correlate a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

29.3. Principio di professionalizzazione

Il datore di lavoro promuove la professionalizzazione e il miglioramento del ruolo svolto dal dipendente riconoscendogli, progressivamente, un maggior grado di responsabilità e di autonomia e, conseguentemente, favorendo una progressione della carriera lavorativa con l'inquadramento ad un livello superiore.

29.4. Passaggi al livello superiore

La promozione ad un livello superiore, conseguente al principio di professionalizzazione, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.
Se il lavoratore percepisce elementi retributivi aggiuntivi, che comportano un trattamento complessivo superiore al minimo tabellare previsto per il nuovo livello, la parte eccedente di retribuzione viene assorbita, salvo patto contrario, fino a concorrenza del minimo tabellare del livello superiore.
Il trattamento economico previsto per il nuovo livello di inquadramento non assorbe gli eventuali scatti di competenza o aumenti di merito.

29.5. Principio di qualificazione

Nella comune consapevolezza che a un maggior grado d'istruzione è correlata una maggiore qualità della prestazione del lavoratore, con ovvi riflessi sulla qualità dei processi produttivi e sulla competitività dell'impresa, si conviene di promuovere la qualificazione dei dipendenti anche in termini di istruzione formale, incentivando il conseguimento di titoli di studio

superiori.
In coerenza al principio di qualificazione, al lavoratore che sia in possesso o che consegua un titolo di studio superiore a quello corrispondente al livello di inquadramento, viene corrisposta mensilmente un'indennità, denominata "*indennità di qualificazione*", così come determinata al comma 32.2.

29.6. Mobilità professionale

Il datore di lavoro, al verificarsi dell'esigenza di coprire il ruolo di una determinata area professionale, può offrire ai lavoratori, in possesso delle qualificazioni richieste, l'opportunità di transitare ad una diversa area professionale, anche nel caso in cui ciò comporti la variazione della categoria legale.

29.7. Promozione automatica

Nell'ipotesi di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento economico corrispondente all'attività svolta.
Qualora l'assegnazione alle mansioni superiori non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro e si prolunghi per oltre 3 mesi consecutivi o non continuativi nei dodici mesi precedenti, la stessa assegnazione diviene, salva diversa volontà del lavoratore, definitiva e il lavoratore viene inquadrato al livello superiore.

29.8. Demansionamento

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire il lavoratore a mansioni inferiori rispetto al suo livello di inquadramento.
L'assegnazione a mansioni inferiori rispetto a quelle oggetto del contratto di assunzione ovvero a quelle successivamente acquisite, in assenza delle condizioni di legge, costituisce demansionamento illegittimo.
In caso di demansionamento il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nelle mansioni in precedenza svolte o altre di pari livello e categoria legale di inquadramento e al risarcimento del danno.
Al lavoratore demansionato spetta in ogni caso un'indennità risarcitoria non inferiore al 30% della retribuzione globale di fatto per l'intero periodo di demansionamento, avuto riguardo alla gravità della violazione, alla durata della condotta illecita, al pregiudizio professionale sofferto, nonché alle conseguenze per il futuro professionale del lavoratore stesso.

29.9. Passaggio al livello inferiore

Nell'ipotesi di una modifica degli assetti organizzativi aziendali che vada ad incidere sulla posizione del lavoratore, lo stesso lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo.
Il passaggio al livello inferiore è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto

alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

29.10. Patto di demansionamento

Nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione.
Tali accordi devono necessariamente essere stipulati in sede sindacale o giudiziaria, oppure presso l'Ispettorato del lavoro, ovvero presso le Commissioni di Certificazione.
Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

29.11. Mansioni ripetitive

Il datore di lavoro, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro in azienda, si impegna a limitare il ricorso a prassi lavorative che possano determinare situazioni di disparità di trattamento nell'assegnazione delle mansioni.
Le attività che, a causa della ripetitività, presentano minore attrattività rispetto ad altre previste per lo stesso livello di inquadramento saranno, ove possibile, assegnate a rotazione tra tutti i lavoratori dell'unità operativa, indicando i relativi i criteri di assegnazione.

29.12. Mansioni promiscue

Nel caso in cui al lavoratore siano attribuite mansioni promiscue, occorrerà aver riguardo alla mansione maggiormente qualificante sul piano professionale.
La mansione così individuata, purché non espletata in via sporadica od occasionale, determinerà il livello di inquadramento professionale ed il corrispondente trattamento economico.

TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO

ART 30 TRATTAMENTO ECONOMICO E SUA ARTICOLAZIONE

30.1. Equa retribuzione

In attuazione dell'art. 36 Cost., ai lavoratori deve essere riconosciuta una retribuzione sufficiente e, comunque, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto.
Sono garantiti trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori, a prescindere dal luogo in cui è resa la prestazione.

30.2. Retribuzione mensile

La retribuzione mensile viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, e, pertanto, si riferisce a tutte le giornate del mese di calendario.

30.3. Quota giornaliera e oraria

La quota giornaliera e quella oraria della retribuzione si ottengono dividendo l'importo mensile per i divisori convenzionali (orario e giornaliero) stabiliti nelle Sezioni Settoriali, in relazione alla durata e alla distribuzione dell'orario di lavoro.

30.4. Articolazione

Il trattamento economico spettante a ciascun lavoratore si articola in:

- Trattamento Economico di Base o Minimo (T.E.B. o T.E.M.);
- Trattamento Economico Globale o Complessivo (T.E.G. o T.E.C.).

ART 31 TRATTAMENTO ECONOMICO DI BASE (T.E.B.) O MINIMO (T.E.M.)

31.1. Composizione

Il Trattamento Economico di Base (c.d. normale retribuzione) è costituito dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare;
- scatti di anzianità;
- aumento per competenza;
- tredicesima mensilità.

31.2. Retribuzione tabellare

L'importo retributivo mensile ed orario corrispondente a ciascuno dei livelli di inquadramento del personale è stabilito nell'ambito delle singole Sezioni della Parte Settoriale, con riguardo a

ciascun settore produttivo.
I minimi tabellari devono intendersi comprensivi della ex indennità di contingenza.

31.3. Tredicesima mensilità

Nel mese di dicembre di ogni anno ai lavoratori è corrisposta, a titolo di tredicesima mensilità, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.
In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità, quanti sono i mesi interi di servizio prestato, considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni.
La tredicesima mensilità può essere erogata anche in rate mensili per 12 mensilità, purché ciò sia espressamente previsto dal contratto individuale di lavoro.

ART 32 TRATTAMENTO ECONOMICO GLOBALE (T.E.G.) O COMPLESSIVO (T.E.C.)

32.1. Composizione Trattamento Economico Globale (T.E.G.)

Il Trattamento Economico Globale o Complessivo (c.d. retribuzione di fatto) è costituito dal trattamento economico di base, come definito al precedente art. 31 e da ogni altro emolumento e indennità corrisposti al lavoratore, con particolare riferimento a:

- indennità di qualificazione;
- retribuzione premiale;
- misure di welfare;
- aumenti per merito;
- indennità di mansione o funzione;
- maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo;
- maggiorazione per le clausole elastiche nel part time;
- indennità di turno, di trasferta e di reperibilità;
- indennità di cassa o di maneggio denaro;
- indennità di mensa, di vitto e di alloggio;
- indennità di disagiata sede, di trasporto, di trasferimento e distacco;
- ogni altro emolumento o indennità individuata dalla Parte Settoriale.

32.2. Indennità di qualificazione

L'importo dell'indennità di qualificazione è pari alla quota del 10% della differenza retributiva tra il livello di inquadramento e il livello superiore, corrispondente al titolo di studio pertinente alle mansioni svolte.
In caso di titolo di studio superiore, ma non pertinente alle mansioni svolte, la suddetta quota è ridotta al 5%.

32.3. Misure di welfare

Costituiscono misure di welfare il complesso di *benefits* che vengono riconosciuti alle diverse categorie di lavoratori sotto forma di prestazioni integrative di tipo sanitario, previdenziale, sociale e solidale.

ART 33 RETRIBUZIONE PREMIALE

33.1. Retribuzione premiale (premio di risultato)

Le Parti stipulanti convengono di promuovere una retribuzione premiale variabile, nella forma di premio correlato ai risultati dell' andamento economico dell'impresa e, pertanto, conseguiti in virtù della realizzazione di programmi ed azioni concordati a livello aziendale, in grado di ridurre i costi e di migliorare l'efficacia e l'efficienza del "sistema azienda", nonché in grado di raggiungere altri traguardi, rilevanti sempre ai fini del miglioramento della produttività e della competitività aziendale e, pertanto, aventi come obiettivi gli incrementi ed il consolidamento della produttività, della qualità dei prodotti, dei processi e dei servizi e della redditività, anche in situazioni di congiuntura sfavorevole e, dunque, in grado di realizzare un miglioramento della situazione aziendale in atto.
Quanto ciò premesso, le Parti stipulanti concordano sulla necessità di incentivare accordi aziendali tesi a riconoscere la suddetta forma di salario accessorio finalizzata, per l'azienda e per il lavoratore, al duplice scopo, rispettivamente, di:

- conseguire obiettivi di produttività, competitività e redditività;
- consentire la fruizione, al lavoratore, della prevista tassazione agevolata e, all'azienda, di analoghi sgravi contributivi.

Il premio di risultato è stabilito a livello aziendale.

33.2. Regolamentazione del Premio di risultato

Il premio di risultato sarà riconosciuto in relazione ad obiettivi prefissati sulla base di criteri oggettivi e relativi indicatori quali, ad esempio:

- produttività, intesa quale rendimento della prestazione lavorativa;
- innovazione, intesa quale capacità di introdurre nuove metodologie di lavoro o di migliorare quelle in essere;
- assiduità, intesa quale costanza dell'impegno nel tempo, assicurando la presenza sul luogo di lavoro, considerando equivalenti, a tal fine, anche i periodi di congedo per maternità o di cura per gravi patologie;
- qualità, intesa quale prestazione resa nel rispetto dei canoni della correttezza e dell'efficienza e degli standard valutativi;
- formazione, intesa quale impegno profuso nel perfezionamento professionale attraverso percorsi formativi.

Tale premio è variabile ed è stabilito in sede di contrattazione aziendale sulla base dei criteri, degli obiettivi e dei relativi indicatori di cui al precedente periodo, fermo restando che il contratto aziendale può prevedere ulteriori parametri in considerazione delle peculiarità dei

settori ricompresi nel Comparto.
La suddetta retribuzione premiale è corrisposta, di norma, nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni basate sugli andamenti tendenziali, che sono soggette a successivo conguaglio.

33.3. Premio di risultato nelle aziende prive di R.S.A.

Nelle aziende prive di R.S.A. e, quindi, di accordi aziendali, il premio di risultato può essere istituito direttamente dal datore di lavoro, che a tal fine formulerà una apposita comunicazione ai lavoratori nella quale indicherà, tra l'altro, l'entità del premio, gli obiettivi, i criteri di conseguimento e gli indicatori di misurazione.
Per la fruizione dei benefici fiscali e contributivi, la comunicazione dovrà fare esplicito riferimento a all'accordo territoriale (provinciale o regionale) stipulato dalle corrispondenti articolazioni periferiche delle parti firmatarie del presente CCNIL e da esse opportunamente depositato presso l'I.T.L. competente per territorio.
La comunicazione istitutiva del premio di produttività è preventivamente inviata alle articolazioni territoriali delle OO.SS. firmatarie il presente contratto.

33.4. Conversione in credito welfare

È facoltà del lavoratore richiedere che gli importi spettanti a titolo di retribuzione premiale vengano convertiti negli strumenti di welfare previdenziale, assistenziale e/o sociale previsti dal presente contratto.

33.5. Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.)

Nelle imprese in cui non è istituito il premio di risultato è riconosciuta ai lavoratori un'erogazione una tantum a titolo di retribuzione con finalità perequative, denominata Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.), pari all'1% del T.E.B. che sarà corrisposta solamente dalle aziende che abbiano conseguito, al termine dell'esercizio, un aumento di produttività ovvero un aumento del rapporto fatturato/dipendenti, oppure valore aggiunto/dipendente.
L'E.G.R. viene corrisposto nel mese di giugno dell'anno successivo.

ART 34 PRINCIPI RETRIBUTIVI

34.1. Livello retributivo minimo

Le organizzazioni datoriali e dei lavoratori stipulanti il presente CCNIL:

- nella piena consapevolezza del principio Costituzionale secondo cui ai lavoratori deve essere riconosciuta una retribuzione sufficiente e comunque proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto (art. 36 Cost.);
- concordano di individuare un livello retributivo minimo, ovvero una retribuzione oraria lorda per il livello inziale di inquadramento professionale, che al fine di garantire una progressiva evoluzione della retribuzione minima, venga fissato, alla data di sottoscrizione del presente accordo, in misura non inferiore ad 8 euro, con l'obiettivo di

raggiungere gradualmente i 9 euro.

34.2. Adeguamento del minimo tabellare al costo della vita

Le Parti firmatarie concordano che, durante la vigenza del presente CCNIL, per tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni, gli importi tabellari previsti per i livelli della classificazione unica dovranno essere annualmente ridefiniti.
A tal fine, entro il mese di giugno, le parti si confronteranno per definire l'entità dell'adeguamento salariale tenendo conto sia della dinamica inflattiva consuntivata relativa all'anno precedente, sia della situazione economico-produttiva del settore di riferimento, conciliando in tal modo la tutela del lavoratore con le esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro.

34.3. Divieto di discriminazione retributiva di genere

Il datore di lavoro è tenuto a garantire uguale trattamento retributivo senza distinzione di genere, a parità di mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento.
Al fine di contrastare le differenze retributive di genere, il presente contratto individua sistemi non discriminatori di classificazione del personale e di valutazione della performance e della produttività, introducendo schemi neutrali per l'assegnazione delle mansioni.

34.4. Certificazione della parità retributiva di genere

Le Parti stipulanti del presente contratto collettivo generale, consapevoli che le possibili differenze retributive possono riguardare le componenti variabili della retribuzione, i bonus di produttività e i premi, si fanno promotrici di un sistema sperimentale di certificazione della parità retributiva di genere.
Al fine di garantire trasparenza sulla parità retributiva di genere, i dati sulla retribuzione effettivamente corrisposta devono contenere informazioni chiare sui seguenti elementi, articolati per impiegati, quadri ed operai: le componenti fisse e variabili della retribuzione; la media e la mediana delle retribuzioni di uomini e donne; la differenza nella media dei bonus di produttività; la proporzione di uomini e donne che hanno ricevuto premi nei dodici mesi precedenti; la percentuale di uomini e donne occupati; la differenza retributiva in percentuale per il medesimo livello di inquadramento e le medesime competenze; la diffusione del lavoro agile.
I dati che precedono sono comunicati dal datore di lavoro alla commissione per la partecipazione.

34.5. Azioni positive in materia retributiva

Il datore di lavoro si impegna a favorire la promozione di azioni positive volte a realizzare l'uguaglianza nel regime retributivo tra uomini e donne.

ART 35 PROGRESSIONE RETRIBUTIVA

35.1. Scatti di anzianità

Per il servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale, il lavoratore ha diritto a scatti di anzianità, il cui ammontare espresso in misura percentuale, non inferiore al 2%, sul valore tabellare, la cui periodicità e numero massimo sono stabiliti nella Parte Settoriale.

35.2. Aumento retributivo per competenza

Nell'ambito di ciascun livello d'inquadramento, il lavoratore può chiedere l'attribuzione di un aumento retributivo per *competenza*, di valore pari ad uno scatto di anzianità, a seguito dell'acquisizione di un insieme di abilità che possano configurare il conseguimento di una delle seguenti tipologie di competenze:

- competenza tecnica specifica del proprio profilo professionale;
- competenza tecnica di tipo digitale;
- competenza sociale di tipo trasversale.

A tal fine il lavoratore è tenuto ad esibire la relativa attestazione rilasciata da Ente qualificato, oppure ad invocare il riconoscimento delle abilità acquisite nell'ambito della procedura, stabilita in sede bilaterale, di messa in trasparenza e certificazione della competenza.

35.3. Aumenti per merito

Il datore di lavoro può riconoscere al dipendente un aumento di merito rispetto al trattamento economico di base, in ragione del rendimento e dell'impegno del lavoratore.

35.4. Assorbimenti

Gli incrementi retributivi derivanti da scatti di anzianità e da aumenti per competenza o per merito non sono assorbibili a seguito di aumenti derivanti da accordi economici o da accordi di rinnovo del presente CCNIL, salvo che l'assorbimento sia stato espressamente previsto all'atto della concessione.

35.5. Cambio del CCNIL

Sono assorbiti dagli aumenti retributivi, gli importi corrisposti a titolo di superminimo individuale riconosciuti ai fini dell'allineamento retributivo nell'ipotesi di cambio del CCNIL applicato in azienda per i lavoratori in forza al momento del passaggio al nuovo contratto.

35.6. Prospetto paga e reclami sulla retribuzione

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli elementi che concorrono a formare il trattamento retributivo erogato, nonché tutte le ritenute effettuate.
Il prospetto paga deve recare la firma, la sigla o il timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.
Eventuali reclami su errori di computo possono essere sempre presentati dal lavoratore negli ordinari termini di prescrizione.

ART 36 INVENZIONI DEL LAVORATORE

36.1. Contratto avente ad oggetto attività inventiva retribuita o compensata

Quando l'invenzione industriale è realizzata nell'esecuzione di un contratto di lavoro subordinato, in cui l'attività inventiva è prevista come oggetto del contratto e per tale ragione viene retribuita, i diritti derivanti dall'invenzione appartengono al datore di lavoro, salvo il diritto spettante all'inventore di esserne riconosciuto autore.
Se invece non è prevista una retribuzione per l'attività inventiva all'inventore, oltre al diritto di essere riconosciuto autore, spetta all'inventore un equo premio qualora il datore di lavoro o suoi aventi causa ottengano il brevetto o utilizzino l'invenzione in regime di segretezza industriale.
Per la determinazione di tale premio si tiene conto dell'importanza dell'invenzione, delle mansioni svolte e della retribuzione percepita dall'inventore, nonché del contributo che questi ha ricevuto dall'organizzazione del datore di lavoro.

36.2. Contratto non avente ad oggetto attività inventiva

Qualora il contratto non abbia ad oggetto attività inventiva ma l'invenzione industriale rientri nel campo di attività del datore di lavoro, quest'ultimo ha il diritto di opzione per l'uso, esclusivo o non esclusivo, dell'invenzione o per l'acquisto del brevetto, nonché per la facoltà di chiedere od acquisire brevetti all'estero.
In caso di esercizio dell'opzione, il datore di lavoro deve corrispondere il canone del prezzo, da fissarsi con deduzione di una somma corrispondente agli aiuti che l'inventore abbia comunque ricevuto dal datore di lavoro per pervenire all'invenzione.
Il datore di lavoro potrà esercitare il diritto di opzione entro tre mesi dalla data di ricevimento della comunicazione dell'avvenuto deposito della domanda di brevetto.
I rapporti costituiti con l'esercizio dell'opzione si risolvono di diritto, ove non venga integralmente pagato alla scadenza il corrispettivo dovuto.
In ogni caso, si considera realizzata durante l'esecuzione del contratto o del rapporto di lavoro o d'impiego l'invenzione industriale per la quale sia chiesto il brevetto entro un anno da quando l'inventore ha lasciato l'azienda nel cui campo di attività rientra l'invenzione.

36.3. Liquidazione dei diritti economici del lavoratore - Collegio degli arbitratori

Ferma la competenza del giudice ordinario relativa all'accertamento della sussistenza del diritto all'equo premio, al canone o al prezzo, qualora non si raggiunga l'accordo circa il loro ammontare, alla relativa determinazione provvede un collegio di arbitratori, composto da 3 membri, nominati uno da ciascuna delle parti ed il terzo nominato dai primi due o, in caso di disaccordo, dal Presidente della sezione specializzata del Tribunale competente dove il prestatore d'opera esercita abitualmente le sue mansioni. Il collegio degli arbitratori deve procedere con equo apprezzamento. Se la determinazione è manifestamente iniqua od erronea, la determinazione è fatta dal giudice.

TITOLO IX SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART 37 ORARIO DI LAVORO

37.1. Principi generali

La materia dell'orario di lavoro è regolata dalla legge vigente in materia e dal presente CCNIL nonché dai contratti aziendali, in relazione alle specificità organizzative di ciascun settore produttivo.
Il presente contratto collettivo conforma la disciplina dell'orario di lavoro ai principi dettati dalla Direttiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 4 novembre 2003 e dalla relativa comunicazione interpretativa del 4 novembre 2003, così come recepiti dal d.lgs.vo n. 66/2003.

37.2. Definizione

Per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro nell'esercizio delle attività relative alle mansioni che gli sono state assegnate.
È considerato inoltre orario di lavoro l'arco temporale trascorso dal lavoratore all'interno dell'azienda nell'espletamento delle attività prodromiche e accessorie allo svolgimento, in senso stretto, delle sue mansioni.
È, altresì, considerato orario di lavoro, se funzionale alla prestazione lavorativa, il tempo di percorrenza da un "punto di raccolta" al luogo di lavoro.

ART 38 ORARIO NORMALE SETTIMANALE DI LAVORO

38.1. Durata dell'orario normale

La durata dell'orario normale di lavoro è stabilita in n. 40 ore settimanali, fatta salva una sua minore durata stabilita dalle norme di settore o dai contratti aziendali.
Eventuali modifiche alla durata dell'orario individuale di lavoro pattuito nella lettera di assunzione dovranno essere concordate tra le parti.

38.2. Flessibilità dell'orario e sua articolazione multi-periodale

Al fine di accrescere la competitività nel mercato e le prospettive occupazionali, di incrementare l'utilizzo della capacità produttiva e di assecondare le variazioni di intensità dell'attività produttiva, le aziende possono attuare, in riferimento a un determinato periodo di durata non superiore a 12 mesi e nel rispetto della media settimanale dell'orario normale contrattuale, una flessibilità oraria adottando regimi di orari multi-periodali sulla base di una programmazione plurisettimanale che preveda l'esecuzione di orari settimanali superiori e inferiori all'orario normale settimanale.
Nell'ambito della programmazione oraria multi-periodale, la riduzione dell'orario settimanale

normale in determinate settimane viene compensata da un eguale incremento dello stesso orario in altre settimane.
I lavoratori interessati da tale programmazione percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale normale, sia nei periodi di riduzione che in quelli di corrispondente aumento dell'orario contrattuale.
Le ore di lavoro prestate oltre l'orario programmato settimanalmente sono considerate ore di lavoro straordinario.
Il datore di lavoro, con congruo preavviso, comunica per iscritto ai lavoratori interessati la programmazione dell'orario multi-periodale, comunicando, altresì, anticipatamente eventuali variazioni.
Anche in regime di programmazione multi-periodale dell'orario di lavoro, la prestazione del lavoratore avviene nel rispetto dei limiti di durata massima settimanale stabilita nel successivo comma.

38.3. Durata massima dell'orario di lavoro

La durata massima della prestazione lavorativa, comprensiva delle ore di lavoro straordinario, non può in ogni caso eccedere i seguenti limiti:

- nel corso della settimana, il limite di 50 ore in caso di distribuzione su 5 giorni e di 54 ore in caso di distribuzione su 6 giorni;
- nell'arco temporale di 4 mesi, escludendo dal computo i periodi di ferie e quelli di assenza per malattia, non può superare la durata media di 48 ore settimanali.

A fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, la suddetta durata media di 48 ore settimanali può essere riferita a un arco temporale massimo di 6 mesi.

38.4. Distribuzione settimanale e articolazione giornaliera dell'orario di lavoro

L'orario normale settimanale di lavoro è di norma distribuito, per la generalità dei dipendenti, in 5 ovvero 6 giorni lavorativi.
L'articolazione dell'orario di lavoro, sia settimanale che giornaliera, è stabilita dalla direzione aziendale, conciliando, nei limiti del possibile, le esigenze produttive con le esigenze dei lavoratori.
La comunicazione rivolta ai lavoratori indicherà l'ora di inizio e di cessazione del lavoro, nonché l'ora e la durata degli intervalli di riposo.
Quando l'orario non è comune per tutto il personale, le indicazioni circa l'orario di lavoro saranno riportate per ciascun gruppo di lavoratori, reparto e categoria professionale.
Eventuali variazioni saranno tempestivamente comunicate ai lavoratori interessati.

38.5. Distribuzione dell'orario di lavoro su 4 giorni

Allorquando ricorrano esigenze tecniche, organizzative, produttive e di servizio, per migliorare la competitività delle imprese, per accrescere le prospettive occupazionali e per favorire una migliore conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro, può essere prevista una distribuzione su 4 giorni dell'orario normale settimanale di norma fissato in 36 ore, a parità di retribuzione e senza riassorbimento dei ROL.
Tale diversa distribuzione dell'orario può avvenire soltanto su base volontaria, previo accordo con

le organizzazioni sindacali e può interessare la totalità dei lavoratori, gruppi di lavoratori, singoli reparti o uffici e anche un singolo lavoratore.

38.6. Entrata e uscita

L'entrata e l'uscita dei lavoratori sono regolate dalle disposizioni aziendali, che definiscono l'orario di accesso e uscita dall'azienda e di inizio e di fine lavoro. Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro.

38.7. Tempo tuta

Nelle ipotesi in cui l'organizzazione e il regolamento aziendale fa obbligo al lavoratore di indossare un abito di servizio/divisa aziendale, il tempo di vestizione e di svestizione nonché il "tempo di percorrenza" dallo spogliatoio al reparto o ufficio sono considerati orario di lavoro nei limiti di 10 minuti per turno.

38.8. Flessibilità individuale

Ai fini di una migliore funzionalità del servizio e di una maggiore efficienza della prestazione lavorativa, nonché di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tutti i lavoratori o gruppi di lavoratori possono concordare col datore di lavoro un'elasticità di orario in entrata rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato e della pausa pranzo fino a 30 minuti con correlato recupero da parte dell'interessato alla fine della stessa giornata lavorativa.

ART 39 LAVORO STRAORDINARIO

39.1. Definizione di lavoro straordinario

Sono considerate ore di lavoro straordinario le ore di prestazione lavorativa che eccedono le ore programmate come orario normale della settimana, anche nel caso in cui la programmazione plurisettimanale fissi tale orario in misura inferiore o superiore a 40 ore.

39.2. Condizioni per il ricorso al lavoro straordinario

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto nell'ambito di particolari esigenze organizzative dell'azienda.
Il lavoro straordinario è ammesso nelle seguenti ipotesi:

a) casi di eccezionali o particolari esigenze di natura tecnica, produttiva e commerciale;
b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva.

Nelle norme delle specifiche Sezioni Settoriali possono essere previste ulteriori ipotesi di ricorso al lavoro straordinario, in considerazione delle peculiarità che caratterizzano i settori di riferimento.

39.3. Limite annuale di lavoro straordinario

Il lavoro straordinario può essere prestato entro la soglia di 250 ore annuali individuali e nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro stabiliti nel precedente articolo.

39.4. Esigibilità del lavoro straordinario

Oltre la soglia annua individuale di 100 ore, il lavoro straordinario è ammesso previo assenso del lavoratore. Nei limiti di tale soglia, il lavoratore non può rifiutarsi di prestare il lavoro straordinario, se non per giustificati e comprovati motivi che impediscono la prestazione lavorativa straordinaria (anche qualora ricorrenti di sabato).
Il rifiuto, opposto in mancanza di giustificati motivi, costituisce inadempienza ed è disciplinarmente sanzionabile. È legittimo il rifiuto di prestare lavoro straordinario da parte del lavoratore studente.

39.5. Maggiorazioni retributive per il lavoro straordinario

Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive dovute per i giorni feriali e per i giorni festivi, come stabilite nella Parte Settoriale.

39.6. Conversione lavoro straordinario in riposi compensativi

A richiesta del lavoratore, la retribuzione spettante per le prestazioni di lavoro straordinario può essere convertita in riposi individuali compensativi ovvero in ore di permessi retribuiti, di norma goduti in gruppi di 4 o 8 ore. I suddetti riposi confluiscono sul Conto Individuale nella Banca Ore aziendale di cui al comma 41.12 Banca Ore aziendale.
Le ore non utilizzate dal lavoratore come riposi compensativi entro il 31 dicembre di ogni anno ovvero alla cessazione del rapporto di lavoro saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

ART 40 PAUSE E RIPOSI

40.1. Pausa non retribuita

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, il lavoratore ha diritto:

- a beneficiare di una pausa, di durata non inferiore a dieci minuti, fruita consecutivamente ai fini del recupero delle energie psico-fisiche, nonché per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo;
- a una pausa per la consumazione del pasto, non inferiore a trenta minuti, le cui modalità di fruizione sono stabilite dai contratti aziendali.

La determinazione del momento in cui godere della pausa è rimessa al datore di lavoro che la può individuare, tenuto conto delle esigenze tecniche dell'attività lavorativa, in qualsiasi momento della giornata lavorativa e non necessariamente in immediata successione del trascorrere delle 6 ore di lavoro. Pertanto, nell'ipotesi in cui l'organizzazione del lavoro preveda la giornata c.d. spezzata, la pausa potrà coincidere con il momento di sospensione dell'attività lavorativa.

Le pause non sono computate come orario di lavoro.

40.2. Pausa per attività svolte ai videoterminali

I lavoratori che utilizzano un'attrezzatura munita di videoterminali in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, hanno diritto, qualora svolgano tale attività per almeno quattro ore consecutive, a una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continuativa al videoterminale, senza possibilità di cumulo all'inizio e al termine dell'orario di lavoro.
Il tempo di pausa è considerato orario di lavoro.

40.3. Riposo giornaliero

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito senza soluzione di continuità, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

40.4. Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto, ogni 7 giorni, a un riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.
Il suddetto periodo di riposo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.
Fanno eccezione alle disposizioni di cui sopra le:

- attività di lavoro a turni, ogni volta cioè che il lavoratore cambi turno o cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo settimanale;
- attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le particolari caratteristiche di cui all'art. 9, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003.
I lavoratori che lavorano la domenica godranno del prescritto riposo in un giorno diverso della settimana.
Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale sono retribuite con la maggiorazione prevista nelle singole Sezioni Settoriali, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, nel rispetto della normativa vigente in materia.

40.5. Riposo settimanale per esigenze religiose

Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, il lavoratore può beneficiare, per esigenze religiose, di un riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, che deve essere concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non sono applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.
Qualora una delle festività dovesse cadere nel giorno concordato col lavoratore, allo stesso lavoratore verrà corrisposta un'ulteriore giornata di retribuzione, unitamente alla retribuzione mensile.

40.6. Lavoro domenicale

Nella prospettiva di estendere la base occupazionale, la prestazione di lavoro può essere richiesta anche nel giorno della domenica, previa informativa alle rappresentanze sindacali ove presenti.
Per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica, verrà riconosciuta la maggiorazione prevista nella Parte Settoriale o da accordi aziendali.
Non sono tenuti ad assicurare le prestazioni di lavoro domenicale:

- le madri o i padri anche affidatari di bambini di età inferiore a tre anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi;
- i portatori di handicap, di cui all'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/1992.

40.7. Attività di volontariato

I lavoratori che, ai sensi della legge n. 266/1991, svolgono attività di volontariato beneficiano, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente contratto.

40.8. Reperibilità

La reperibilità è una prestazione strumentale e accessoria rispetto alla normale prestazione lavorativa. La reperibilità deve essere prevista in sede di assunzione. Nell'ipotesi in cui non sia stata prevista in sede di assunzione, la reperibilità si basa sull'intesa fra le parti.
Ove le particolarità del servizio svolto dall'azienda lo richiedano necessariamente per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati. Durante il periodo di reperibilità il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro per sopperire a esigenze non prevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi. La reperibilità può essere oraria, giornaliera o settimanale. La reperibilità settimanale non può eccedere le 2 settimane continuative su 4 e non deve comunque coinvolgere più di 6 giorni continuativi.
L'inserimento nei turni di reperibilità deve essere comunicato al lavoratore almeno 7 giorni prima.
Il datore di lavoro provvede ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta. Il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità. Il lavoratore in reperibilità, in caso di chiamata, è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo, in modo da raggiungere il luogo dell'intervento, di norma entro 30 minuti dalla chiamata, fatta salva diversa pattuizione aziendale. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario ovvero compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato. Al lavoratore in reperibilità, che utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento, sono rimborsate le spese di viaggio la cui quantificazione avviene secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto. Al lavoratore in reperibilità è in ogni caso dovuta, per il periodo nel quale sia in attesa di un'eventuale chiamata, l'indennità di reperibilità, la cui quantificazione può essere stabilita dalle norme delle Parti Settoriali ovvero ai contratti aziendali, sulla base delle specifiche esigenze del comparto di riferimento. Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e di quello contrattuale.

ART 41 PERMESSI ANNUI RETRIBUITI (PAR)

41.1. Definizione di PAR

I Permessi Annui Retribuiti (in sigla PAR) indicano i riposi retribuiti che spettano a richiesta al lavoratore con rapporto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato che determinato, sia in forza di legge a fronte delle festività soppresse (*permessi ex festività*), sia in forza di previsione contrattuale che contempli una riduzione dell'orario normale di lavoro (permessi ROL).
L'azienda può disporre, in casi eccezionali e previo confronto sindacale, la fruizione collettiva dei PAR, di cui al seguente comma 41.11.
La disciplina dei PAR, di cui al presente articolo, non si applica ai riposi compensativi di cui al comma 39.6.
I PAR sono accantonati nel Conto Individuale, nella Banca ore aziendale di cui al comma 41.12.

41.2. Permessi per Festività soppresse

In sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5.3.1977, n. 54 e del D.P.R. 28/12/1985, n. 792, spettano a ciascun lavoratore 32 ore annue di permessi retribuiti, fruite in 4 blocchi unitari di 8 ore ciascuno.
Nel caso di malattia intervenuta durante il godimento di un permesso per festività soppressa, il lavoratore ha il diritto di usufruire del permesso non goduto in un periodo successivo.

41.3. Permessi per ROL

Al fine di incentivare l'incremento dell'occupazione e di favorire la conciliazione vita-lavoro è riconosciuta alla generalità dei lavoratori, a parità di retribuzione, un monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro (in sigla ROL) di almeno 40 ore utilizzate dai lavoratori a titolo di permessi orari individuali/permessi ROL, fruiti in blocchi unitari di 4 ovvero di 8 ore.
Nelle Sezioni Settoriali possono essere previsti diversi monte-ore di riduzione annua dell'orario di lavoro/permessi ROL, in considerazione delle peculiarità dei settori del Comparto.

41.4. Maturazione mensile dei PAR

I permessi retribuiti, di cui ai precedenti commi, maturano in dodicesimi per ogni mese o frazione di mese non inferiore a 15 giorni di effettiva prestazione lavorativa, conteggiando come tale anche i periodi di astensione obbligatoria per maternità e le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'azienda. Nei mesi non lavorati interamente, le frazioni lavorate pari o superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.

41.5. Rimodulazione dei PAR

Le ore di PAR sono rimodulate in proporzione all'orario contrattuale in caso contratto di lavoro part-time ovvero di assunzione in corso d'anno, di risoluzione del rapporto di lavoro, di assenze non retribuite e di Cassa Integrazione Guadagni (CIG).

41.6. Assorbimento dei PAR

Il monte ore della riduzione dell'orario di lavoro/permessi ROL può essere assorbito da eventuali riduzioni settimanali o giornaliere dell'orario contrattuale, così come stabilite nelle Sezioni Settoriali o in accordi aziendali.
Non assorbono il monte ore dei permessi ROL, le riduzioni di orario disposte a causa della nocività del lavoro.

41.7. Tempi di fruizione dei PAR

Il periodo di fruizione dei PAR è, di norma, accordato previa valutazione delle esigenze tecniche e organizzative dell'azienda con quelle personali del lavoratore.
I PAR vanno comunque fruiti entro la data limite del 30 giugno successivo all'anno di maturazione.

41.8. Retribuzione per mancata fruizione dei PAR

Le ore di PAR non concesse o comunque non fruite dal lavoratore entro la data limite, di cui al comma precedente, devono essere retribuite con la paga oraria in godimento all'atto del pagamento.

41.9. La richiesta di PAR

Le ore di PAR possono essere richieste a titolo di riposo, dal lavoratore, a partire dal mese successivo alla loro maturazione.
Ai fini del godimento dei permessi maturati e salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza, il dipendente formulerà al responsabile aziendale una richiesta scritta, con un preavviso di 10 giorni.

41.10. Evasione delle richieste PAR

L'azienda accoglie la richiesta, da parte del lavoratore, di godimento delle ore di PAR, salvo che non ostino obiettive e comprovate necessità aziendali legate alla specifica mansione del lavoratore richiedente.
Nel caso di richieste contemporanee di PAR che interessino oltre il 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno, l'azienda potrà procrastinare la fruizione di permessi secondo l'ordine cronologico di presentazione

41.11. Fruizione collettiva di PAR

Allorquando dovesse verificarsi una sospensione o una riduzione dell'attività lavorativa dovuta a causa di forza maggiore o a una contrazione temporanea di mercato, l'azienda potrà attivare la fruizione collettiva dei permessi PAR per tutti o per gruppi di lavoratori.

41.12. Banca Ore aziendale e Conto Individuale

Al fine di garantire la corretta gestione delle ore di permessi maturati e fruiti da ciascun dipendente nel corso dei mesi, l'azienda cura l'istituzione e il mantenimento di una Banca delle Ore, associando a tal fine a ciascun lavoratore, anche a tempo determinato, un Conto Individuale delle ore, in cui confluiscono:

- le ore maturate a titolo di PAR, di cui al presente articolo;
- i riposi compensativi, di cui al comma 39.6.

ART 42 BANCA SOLIDALE AZIENDALE

42.1. Cessione solidale

In ciascuna azienda il datore di lavoro curerà la tenuta di una *banca solidale*, alimentata dalla solidarietà di tutti i lavoratori che intendono offrire sostegno ai colleghi che versano in particolari condizioni di difficoltà o di fragilità.
In un'ottica di mutuo soccorso, i lavoratori, attraverso comunicazione scritta, possono volontariamente cedere, a titolo gratuito, alla *banca solidale* alcuni giorni delle proprie ferie maturate, nonché ore di permessi accantonate sul proprio conto individuale nella banca ore.

42.2. Beneficiari della "Banca" solidale

Possono ricorrere alla banca solidale aziendale i lavoratori che versano in particolari condizioni di difficoltà e/o di fragilità. In particolare:

- lavoratori e lavoratrici che hanno necessità di prestare assistenza ai figli minori o al coniuge (o persona parte di unione civile o convivente *more uxorio*) o un parente di I grado che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti;
- lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati ai sensi della normativa vigente;
- lavoratori e lavoratrici in grave stato di fragilità.

42.3. Modalità di accesso alla "Banca" solidale

L'azienda comunicherà, periodicamente, ai lavoratori interessati "la dotazione" della banca solidale.
I lavoratori che avranno necessità di ricorrere alla banca solidale produrranno apposita istanza nei modi e nei tempi indicati dall'azienda.
Lo stato di necessità deve essere debitamente documentato secondo la normativa vigente.
Le richieste saranno evase secondo i principi di equa ripartizione e sulla base della gravità delle motivazioni addotte.
È in ogni caso garantito il diritto alla privacy dei lavoratori richiedenti.

ART 43 LAVORO FESTIVO

43.1. Giorni festivi

Sono considerati, agli effetti del presente CCNIL, giorni festivi:

- l'Anniversario della Liberazione – 25 Aprile;
- la Festa del Lavoro – 1° Maggio;
- la Festa della Repubblica – 2 Giugno;

- Capodanno – 1° Gennaio;
- Epifania – 6 Gennaio;
- Lunedì di Pasqua;
- Assunzione di Maria Vergine – 15 Agosto
- Ognissanti – 1° Novembre
- Immacolata Concezione – 8 Dicembre;
- Santo Natale – 25 Dicembre;
- Santo Stefano – 26 Dicembre;
- Santo Patrono della località dove si svolge il lavoro.

Durante i suddetti giorni festivi il dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro, percependo comunque la relativa sola retribuzione di fatto.
Qualora una delle festività sopra elencate dovesse coincidere con la domenica, sarà corrisposto ai lavoratori, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, un ulteriore importo, pari alla quota giornaliera della normale retribuzione.
Al lavoratore spetta la retribuzione prevista per la festività anche in caso di malattia, infortunio, astensione per maternità obbligatoria e facoltativa, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi, nonché in caso di sospensione dal lavoro per ragioni indipendenti dalla volontà del lavoratore.
La retribuzione non è invece dovuta per le festività che ricorrono in periodi di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata.

ART 44 LAVORO NOTTURNO

44.1. Definizioni

È considerato lavoro notturno il periodo di almeno 7 ore consecutive che comprende l'intervallo tra le 22:00 e le 6:00 del mattino.
È considerato lavoratore notturno il lavoratore che, normalmente, presta nel periodo notturno almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero.

44.2. Durata massima del lavoro notturno

L'orario dei lavoratori notturni non può superare le 8 otto ore in media nelle 24 ore.
D'intesa con le R.S.A., ove presenti, è possibile individuare un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare, come media, il suddetto limite massimo, anche mediante l'applicazione di orari plurisettimanali.
Sono escluse dalla flessibilità di cui al periodo precedente le lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali.

44.3. Maggiorazione per il lavoro notturno

La maggiorazione spettante per il lavoro notturno è stabilita in misura percentuale nell'apposita tabella definita nella sezione della Parte Settoriale, sulla base delle specifiche

peculiarità del comparto di riferimento.

44.4. Casi di eccezionalità

I casi di eccezionalità per i quali il lavoro non va considerato notturno sono i seguenti:

- il lavoro prestato per sostituzione di lavoratori per mancato cambio turno;
- il lavoro prestato per la manutenzione, ripristino o sicurezza degli impianti;
- il lavoro effettuato a seguito di spostamento eccezionale dal lavoro a giornata o dal turno diurno al notturno;
- il lavoro prestato in regime di flessibilità dell'orario di lavoro;
- il lavoro effettuato per le causali di ricorso al lavoro eccedente e straordinario.

Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifichi un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. In tale caso il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione all'Ispettorato Territoriale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

44.5. Limiti al lavoro notturno

È vietato adibire al lavoro notturno:

- le donne dalle ore 24:00 alle ore 6:00, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino;
- i minori, per un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22:00 e le ore 6:00 o tra le ore 23:00 e le ore 7:00.

44.6. Lavoratori non obbligati alla prestazione di lavoro notturno

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa prole;
b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni;
d) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque fino al 12° anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa prole.

44.7. Inidoneità alla prestazione di lavoro notturno

In caso di sopravvenuta inidoneità allo svolgimento del lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore viene adibito, ove possibile, al

lavoro diurno e ad altre mansioni corrispondenti al livello e alla categoria legale di inquadramento.
La contrattazione decentrata può definire ulteriori e specifiche modalità di applicazione, anche qualora l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile.

44.8. Lavoro straordinario notturno

La maggiorazione per la prestazione del lavoro straordinario notturno è definita in misura percentuale nelle tabelle riportate nelle singole sezioni della Parte Settoriale.
Il lavoro effettuato di notte, nel normale orario di lavoro, non è considerato lavoro straordinario.

44.9. Consultazione

L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione con le rappresentanze sindacali, se costituite in azienda, aderenti alle Parti firmatarie del presente CCNIL, o, in mancanza, con le organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori appartenenti alle Parti come sopra definite e per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La suddetta consultazione deve essere effettuata e conclusa entro un periodo di 7 giorni.

44.10. Tutele

La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro o per il tramite del medico competente aziendale oppure delle strutture sanitarie pubbliche, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti gli stessi lavoratori.
Il datore di lavoro garantisce al lavoratore notturno, durante il lavoro notturno e previa informativa alle rappresentanze sindacali, ove presenti in azienda, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.
Il datore di lavoro assicura, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, appropriate misure di prevenzione e di protezione personale e collettiva.

ART 45 LAVORO A TURNI

45.1. Nozione

Costituisce lavoro a turni qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro, anche in gruppi ovvero a squadre, in forza del quale diversi dipendenti sono occupati negli stessi posti di lavoro secondo un determinato ritmo rotativo su più turni giornalieri.
È considerato altresì lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano a una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore, anche se a turni non di uguale

durata.
Il lavoro a turni può riguardare singole unità produttive o reparti e può articolarsi anche in un ciclo continuo, in base alle esigenze della produzione, in particolare quando gli impianti aziendali non consentono interruzioni dell'attività.

45.2. Disciplina

I lavoratori non possono rifiutarsi all'istituzione di turni di lavoro giornalieri e devono prestare la loro opera nel turno stabilito, salvo sopraggiunta inidoneità ovvero documentata forza maggiore.
Il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente al lavoratore l'orario di lavoro o i turni che lo stesso lavoratore dovrà rispettare nella successiva settimana.
La ripartizione giornaliera in turni dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione aziendale, informando e consultando le rappresentanze sindacali aziendali, ove costituite.
Al fine di evitare che solo una parte dei lavoratori presti la propria opera esclusivamente in ore notturne, il datore di lavoro curerà l'alternarsi dei lavoratori nei diversi turni.
L'orario di lavoro viene disposto in modo tale da consentire ai lavoratori turnisti di usufruire periodicamente della disponibilità del pomeriggio del sabato.
Nei casi di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante non potrà lasciare il posto di lavoro fino a quando non venga sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di un numero di ore corrispondente alla metà del turno.
Quando non sia possibile la tempestiva sostituzione e le mansioni siano tali che dalla sua assenza possa derivare un pregiudizio alla produzione e al lavoro degli altri lavoratori, in via del tutto eccezionale, il termine massimo anzidetto potrà essere prolungato per tutta la durata del turno. Dette prestazioni oltre l'orario normale di lavoro giornaliero sono considerate anche agli effetti economici straordinarie.
Al lavoratore, che abbia prolungato la sua prestazione per le 8 ore del turno successivo, non potrà essere richiesta alcuna prestazione straordinaria nei 6 giorni lavorativi successivi.
Per sopperire a temporanee necessità di carattere organizzativo e/o di carattere produttivo l'azienda potrà modificare lo schema di turnazione di singoli lavoratori, previa comunicazione ai lavoratori interessati con un preavviso minimo di 2 giorni.
In caso di turnazioni con prestazioni notturne, sarà dovuta la maggiorazione prevista per lavoro notturno.

45.3. Riposi per i lavoratori turnisti

Il riposo settimanale per i lavoratori turnisti, compatibilmente con le esigenze aziendali, può non coincidere con la domenica.
Qualora il lavoratore turnista dovesse prestare la sua attività nel giorno di riposo, egli avrà diritto alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.
I riposi per i lavoratori turnisti notturni maturano "pro-quota", su base annua, con riferimento ai turni notturni prestati.

45.4. Riposo per pausa pranzo per i lavoratori turnisti

I lavoratori turnisti con orari di lavoro di 8 ore giornaliere consecutive ovvero addetti a turni avvicendati hanno diritto ad un riposo retribuito di mezz'ora per la consumazione del pranzo, da usufruire possibilmente fuori dai locali o a macchine ferme.

45.5. Trattamento dei lavoratori turnisti

I lavoratori turnisti hanno diritto, oltre al riposo di cui al precedente comma, alle pause, ai riposi giornalieri e ai riposi settimanali di cui godono i lavoratori non turnisti.

45.6. Norme particolari

Nelle norme delle Sezioni Settoriali può essere prevista una specifica integrazione alla presente regolamentazione del lavoro a turni, con particolare riferimento alla riduzione d'orario in caso di processi produttivi a ciclo continuo.

ART 46 DISPOSIZIONI SPECIALI

46.1. Orario di lavoro e riposo dei minori

Per i minori di età compresa tra i 16 e i 18 anni, l'orario di lavoro non può superare le 8 giornaliere e le 40 settimanali.
Per i minori di 16 anni liberi da obblighi scolastici, l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali.
Per i minori di età superiore a 15 anni, ma inferiore a 16, ancora soggetti all'obbligo scolastico, titolari di un rapporto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, che costituisce una modalità di assolvimento dell'obbligo stesso, l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali.
Durante il periodo estivo, i minori di 16 anni che hanno concluso con profitto l'anno scolastico, possono essere considerati temporaneamente liberi da obblighi scolastici.
L'orario di lavoro dei minori non può eccedere le 4 ore e 30 minuti senza interruzioni; laddove siano superate le 4 ore e 30 minuti nel corso della giornata, dovrà essere concessa un'adeguata pausa di almeno un'ora. È vietato il ricorso al lavoro straordinario e a quello notturno per i minori, salvo le eccezioni previste dalla normativa vigente.

46.2. Lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia.

Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con Regio Decreto n. 2657/1923 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi e che non richiedono un impegno lavorativo assiduo e continuativo, ma che consentono intervalli più o meno ampi di inoperosità.
Si considerano pertanto lavoratori discontinui, a titolo esemplificativo, gli autisti, gli infermieri, i custodi, i portinai, i guardiani diurni e quelli notturni, i fattorini, gli uscieri, gli inservienti, gli addetti al servizio estinzione degli incendi, gli addetti al servizio di carico e scarico, gli addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica, gli addetti alla sorveglianza, al presidio e/o conduzione di apparecchiature e impianti.

Per gli addetti a tali lavori, ferme restando le norme di legge vigenti con le eccezioni e deroghe relative, l'orario normale contrattuale di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore.
In relazione alle specifiche esigenze aziendali, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 12 mesi di calendario.
All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda deve comunicare al lavoratore interessato l'orario di lavoro e la relativa paga.
Ai fini del trattamento economico per festività, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, sarà tenuto conto della normale retribuzione di fatto percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.
Gli addetti a mansioni discontinue di semplice attesa o di custodia saranno considerati a tutti gli effetti alla stregua degli addetti a mansioni continue, qualora il contenuto delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.
Una specifica regolamentazione può essere prevista nella Parte Settoriale in ragione delle specifiche esigenze dei settori produttivi.

46.3. Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario

Per i lavoratori indicati nell'art. 16 del d.lgs. n. 66/2003 non vige il limite di orario settimanale.

46.4. Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale dell'orario

Per le categorie di lavoratori indicate dall'articolo 17 del d.lgs. 66/2003 non vigono i limiti previsti dal medesimo decreto in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale dell'orario.
La contrattazione aziendale può introdurre specifiche discipline, in relazione alle particolari esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

ART 47 DIRITTO ALLE FERIE ANNUALI

47.1. Funzione

L'istituto delle ferie è finalizzato a reintegrare le energie psicofisiche del lavoratore spese durante l'anno di lavoro e alla soddisfazione di esigenze psicologiche fondamentali, consentendogli di partecipare più incisivamente alla vita familiare e sociale e di tutelare il suo diritto alla salute psicofisica.

47.2. Durata minima delle ferie

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, a un periodo di ferie pari ad un mese, ovvero 4 settimane più due giorni, ovvero 26 giorni, come definiti nel successivo comma 47.3.
Il predetto periodo minimo non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute.

47.3. Definizione del periodo di calendario

Nello stabilire la durata, inizio e termine, del periodo di calendario, nel corso del quale vengono fruite le ferie spettanti, non si tiene conto dei giorni di festività infrasettimanali, nonché delle domeniche o se diversi, dei giorni di riposo settimanale.

47.4. Irrinunciabilità

Salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità per ferie non godute, se non per i periodi eccedenti le 4 settimane.

47.5. Criteri di maturazione delle ferie

Nel corso dell'anno solare le ferie maturano in proporzione al servizio effettivamente prestato, nella misura di 1/12 (2,16) del periodo previsto dal precedente comma 47.2, per ogni mese di servizio o per ogni frazione superiore ai 14 giorni.
Sono equiparati al servizio effettivo è perciò validi ai fini del computo delle ferie: il congedo di maternità o paternità obbligatorio; il congedo parentale; le assenze per malattia, limitatamente al periodo di comporto; i permessi per disabili e loro familiari; il congedo matrimoniale; le assenze per infortunio sul lavoro, i periodi di cassa integrazione a orario ridotto; i permessi per incarichi presso i seggi elettorali; il periodo compreso tra il licenziamento illegittimo e la reintegrazione nel posto di lavoro.
Non concorrono, invece, al computo delle ferie: le assenze per malattia del minore; i periodi di aspettativa per lo svolgimento di funzioni pubbliche elettive o per ricoprire cariche sindacali; i periodi di cassa integrazione a zero ore; i periodi di cassa integrazione straordinaria limitatamente alle ore non lavorate; i periodi di permesso o di aspettativa non retribuiti e i periodi di sospensione dal lavoro per sciopero, il periodo di preavviso.

47.6. Criteri di distribuzione e di fruizione delle ferie

Il periodo di fruizione delle ferie è stabilito dal datore di lavoro, in considerazione delle esigenze sia tecniche, organizzative e produttive dell'azienda sia personali e familiari del lavoratore.
In caso, comunque, di richiesta del lavoratore, il periodo minimo di ferie annuali di cui al precedente comma 47.2 va goduto, nel corso dell'anno di maturazione, per almeno 2 settimane consecutive e per le restanti 2 settimane nei 18 mesi successivi al termine dello stesso anno di maturazione.
L'azienda può riconoscere un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale alla lavoratrice o al lavoratore che esercitano la potestà genitoriale su minori e che non hanno all'interno del nucleo familiare convivente l'altro genitore.

47.7. Trattamento economico

Per il periodo di ferie al lavoratore spetta la normale retribuzione, salvo quanto eventualmente diversamente previsto nelle Sezioni Settoriali, delle peculiarità dei settori ricompresi nel Comparto.
Per i lavoratori a cottimo, verrà computato l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie.

47.8. Effetti dell'assunzione e della risoluzione del rapporto sul diritto alle ferie

In caso di assunzione o di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di competenza le ferie spettanti cono computate secondo il comma precedente.
Le ferie non godute devono essere retribuite.
Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, il periodo minimo di ferie annuali di 4 settimane, di cui al comma 47.2, può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute.

47.9. Ferie collettive

Le ferie possono avere carattere collettivo: per officina, per reparto o per scaglioni.
Il periodo delle ferie consecutive e collettive non può superare le 3 settimane.
Qualora il periodo di ferie collettive sia pari a 20 giorni lavorativi o 24 giorni lavorativi, rispettivamente, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 o 6 giorni, il periodo residuo dovrà essere di norma goduto nell'anno di maturazione e, comunque, per un massimo di 2 settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione, tenendo conto delle esigenze aziendali e, pertanto, non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno.
Il periodo delle ferie collettive è di norma programmato entro il 1° quadrimestre dell'anno.
Qualora il lavoratore, per cause dovute a imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione, non sia ammesso al godimento delle ferie collettive, si concorderà il rinvio ad altra epoca del godimento delle ferie stesse.

47.10. Richiamo del lavoratore in ferie

Per motivate esigenze aziendali, il datore di lavoro può richiamare, durante il periodo di ferie, il lavoratore in servizio, con un preavviso di almeno 2 giorni. In tale ipotesi il lavoratore ha diritto a completare, in epoca successiva, il suo periodo di ferie. Il lavoratore ha, altresì, diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per il viaggio, sia per il rientro anticipato in sede che l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorreva le ferie.
Non è computato nelle ferie il periodo di tempo necessario per rientrare in sede ed eventualmente per ritornare nella località di riposo.

47.11. Lavoratori extra-comunitari

Ai fini del ricongiungimento familiare nel Paese di provenienza, i lavoratori extra-comunitari

potranno fruire, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e dei picchi di attività, le ferie in maniera continuativa.

TITOLO X LUOGO DELLA PRESTAZIONE

ART 48 SEDE DI LAVORO

Il lavoratore ha diritto di conoscere la propria sede di lavoro, che deve essere indicata per iscritto nel contratto.
Qualunque modifica della sede di lavoro, anche se configura il trasferimento o il distacco del lavoratore, deve avvenire nel rispetto della disciplina legale e delle disposizioni del presente titolo.

ART 49 TRASFERIMENTO

49.1. Nozione

È in facoltà del datore di lavoro disporre il mutamento del luogo della prestazione lavorativa del lavoratore, trasferendolo da una unità produttiva ad un'altra in presenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive.
I trasferimenti collettivi formano oggetto di preventiva comunicazione alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e, a richiesta delle stesse, di esame comune.

49.2. Comunicazione

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore, indicando nella relativa comunicazione le ragioni del trasferimento.
Il trasferimento deve essere preceduto da un congruo preavviso che non può essere inferiore a:

- 15 giorni, se in ambito comunale;
- 30 giorni, se in ambito regionale;
- 45 giorni, se in ambito nazionale;
- 60 giorni, se all'estero.

49.3. Unità Produttiva

Per unità produttiva si intende l'articolazione aziendale caratterizzata da condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica e amministrativa tali che nel suo ambito si esaurisce, per intero o per una frazione di esso, il ciclo produttivo aziendale.
L'ipotesi di trasferimento si configura anche se lo spostamento ha per oggetto unità produttive collocate nell'ambito dello stesso comune.

49.4. Contestazione del lavoratore

Il lavoratore non può rifiutare il trasferimento disposto sulla base del semplice rilievo che sarebbe illegittimo. Il rifiuto in tal senso integra gli estremi della insubordinazione, passibile di procedimento disciplinare.
Il lavoratore, entro 3 giorni dalla ricezione della comunicazione di trasferimento, può rappresentare al datore di lavoro particolari situazioni personali ostative al trasferimento. Il datore

di lavoro, nei successivi 3 giorni dalla ricezione della comunicazione del lavoratore, dovrà fornire riscontro alla richiesta.
Se il lavoratore intende contestare il trasferimento, è tenuto ad impugnarlo stragiudizialmente nei 60 giorni successivi al ricevimento della comunicazione scritta da parte del datore di lavoro e depositare il ricorso giurisdizionale nei 180 giorni successivi alla data della impugnazione stragiudiziale.

49.5. Trasferimento su richiesta del lavoratore

Il trasferimento può essere disposto anche su espressa richiesta scritta del lavoratore.
La richiesta non vincola il datore di lavoro a dare corso al trasferimento ma lo obbliga a valutare la richiesta nel rispetto dei canoni di buona fede e correttezza.

49.6. Trattamento economico

In caso di trasferimento, il lavoratore ha diritto:

- al rimborso delle spese vive sostenute e documentate per sé, per i familiari conviventi e per gli effetti personali;
- limitatamente alla durata del viaggio, alla indennità di trasferta, come stabilita nella Parte Settoriale;
- al rimborso delle eventuali spese sostenute per la risoluzione anticipata del contratto di locazione dell'abitazione di provenienza;
- ad una indennità, se prevista dalla Parte Settoriale, avuto riguardo alla distanza del luogo di trasferimento rispetto al comune di residenza.

Al lavoratore che venga trasferito dietro sua richiesta compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

49.7. Trasferimento per incompatibilità ambientale

Il trasferimento per incompatibilità ambientale è determinato da una situazione di grave difficoltà nei rapporti tra lavoratori, idonea ad incidere sul funzionamento ottimale dell'unità produttiva e prescinde dalla circostanza che la disfunzione sia addebitabile al lavoratore trasferito.

49.8. Dirigenti sindacali

Il trasferimento da una unità produttiva ad un'altra dei dirigenti sindacali può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

ART 50 DISTACCO

50.1. Nozione

Si configura la fattispecie del distacco allorché il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse organizzativo o produttivo, o al fine di evitare riduzioni di personale secondo specifici accordi sindacali, collochi temporaneamente uno o più lavoratori presso un'altra azienda per l'esecuzione di una specifica attività lavorativa.

Non è richiesto il consenso del lavoratore salvo che il distacco comporti un mutamento delle mansioni del medesimo.
Quando il distacco comporta un trasferimento ad una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, esso può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

50.2. Titolarità del rapporto di lavoro

Il datore di lavoro distaccante rimane il titolare e il responsabile del rapporto di lavoro ma l'esercizio del potere direttivo passa in capo all'azienda distaccataria, fermo restando che eventuali sanzioni disciplinari sono irrogate dall'imprenditore distaccante.

50.3. Comunicazione

Il distacco deve essere comunicato al lavoratore con atto scritto recante le ragioni del provvedimento.
Il distacco deve essere preceduto da un congruo preavviso che non può essere inferiore a:

- 15 giorni se in ambito comunale;
- 30 giorni se in ambito regionale;
- 45 giorni se in ambito nazionale;
- 60 giorni se all'estero.

50.4. Obblighi di prevenzione e protezione

Gli obblighi di prevenzione e protezione, inclusa la sorveglianza sanitaria, sono a carico del datore di lavoro distaccatario.
Il datore di lavoro distaccante informa il lavoratore sui rischi tipici connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene distaccato.

50.5. Trattamento economico

Il datore di lavoro distaccante rimane responsabile del trattamento economico e previdenziale relativo al lavoratore distaccato.

50.6. Distacco parziale

Il lavoratore può esercitare la propria attività lavorativa presso il distaccatario anche solo parzialmente, continuando a svolgere presso il distaccante la restante parte dell'attività lavorativa.

50.7. Distacco transnazionale

In caso di distacco transazionale, la regolamentazione è dettata dal d.lgs. n. 122 del 15 settembre 2020, di recepimento della Direttiva UE 2018/957.

ART 51 TRASFERTA

51.1. Nozione

La trasferta consiste nello spostamento temporaneo del lavoratore in una sede di servizio diversa da quella di appartenenza.
La trasferta non determina la modificazione definitiva della abituale sede di lavoro del dipendente, che rimane soggetto al potere direttivo, disciplinare e gerarchico del datore di lavoro.

51.2. Obbligo di preavviso

La trasferta e la sua presumibile durata devono essere comunicate per iscritto al lavoratore, con un preavviso di almeno 3 giorni, salvo casi di urgenza.

51.3. Durata massima della trasferta

La durata della trasferta non può eccedere di regola i tre mesi. Il datore di lavoro può, in ogni momento, disporre il rientro del lavoratore dalla trasferta.

51.4. Rimborsi spese

Salvo quanto eventualmente previsto dalla Parte Settoriale, ai lavoratori in trasferta che prestano servizio fuori dal comune ove ha sede l'azienda presso la quale gli stessi sono in forza, è riconosciuto un rimborso spese di viaggio, vitto e alloggio, in base a quanto liquidato su nota documentata, salvo accordo forfettario tra le parti. Le ore di viaggio saranno compensate con normale retribuzione, fino a un massimo di 8 ore; le ore successive alla normale durata saranno calcolate come straordinario. L'importo approssimativo sarà anticipato dal datore di lavoro, salvo poi conguaglio a fine trasferta.
Il mezzo di trasporto è prescelto dal datore di lavoro che si fa carico delle relative spese. I rimborsi spese non concorrono ai fini dell'imponibile contributivo e previdenziale.
Il datore di lavoro, all'atto della trasferta, corrisponde al lavoratore un anticipo sulle spese che risultano prevedibili e che saranno regolate all'atto del rientro dalla trasferta.

51.5. Trattamento economico di trasferta

Ai lavoratori che prestano servizio in trasferta compete un'indennità di trasferta, la cui entità è definita nella Parte Settoriale del presente contratto.
Detta indennità non ha natura retributiva anche se corrisposta con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione ed è esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.
Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine.

51.6. Malattia e infortunio del lavoratore in trasferta

In caso di malattia o infortunio, decorsi dieci giorni, il lavoratore può chiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e pernottamento. Resta salva la facoltà per il datore di lavoro di disporre il rientro del lavoratore in malattia in qualsiasi momento.

Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari alla sola quota di pernottamento, fino ad un massimo di 15 giorni.
Particolari situazioni di lavoratori dichiarati non trasportabili dietro certificazione medica o non ricoverabili per carenze di strutture ospedaliere saranno esaminate caso per caso, ai fini dell'eventuale estensione del trattamento di trasferta.
Resta salva la facoltà per l'azienda di provvedere, a proprie spese, al rientro del lavoratore dichiarato trasportabile dal medico, fino alla sua abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, gli è dovuto il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento.

51.7. Norme comportamentali del lavoratore in trasferta

Il lavoratore in trasferta, se non esplicitamente autorizzato dal datore di lavoro, non può effettuare lavoro straordinario, notturno e festivo.
Il lavoratore in trasferta deve attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro e alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui sia adibito; inoltre, secondo le disposizioni impartite dall'azienda, deve provvedere alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute, ad inviare rapporti periodici che sono richiesti dall'azienda sull'andamento del lavoro e ad attuare tutto quanto necessario per la sua buona esecuzione.

51.8. Maggiorazione per trasferta alta montagna o sottosuolo

Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10 per cento sui minimi della indennità di trasferta.

51.9. Trasfertista

Per lavoratore trasfertista si intende il dipendente che abbia contrattualmente assunto l'impegno di rendere la propria prestazione lavorativa in sedi di lavoro sempre diverse.
In ragione della gravosità della prestazione lavorativa, connotata da una permanente mobilità, al lavoratore trasfertista compete una indennità in misura fissa, che prescinde dall'effettiva mobilità e dal luogo della prestazione.
La misura dell'indennità è stabilita dalla Parte Settoriale.

TITOLO XI LAVORO AGILE E TELELAVORO

ART 52 LAVORO AGILE

52.1. Premessa

Il presente articolo reca la disciplina del lavoro agile, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia nonché delle previsioni condivise dalle Parti Sociali nel "*Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile" del 7 dicembre 2021*".

52.2. Definizione

Il lavoro agile consiste in una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, caratterizzata dallo svolgimento dell'attività lavorativa organizzata anche per fasi, cicli e obiettivi e svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e con il necessario utilizzo di strumenti tecnologici.
La collocazione del lavoratore in regime di lavoro agile risulta da un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore.

52.3. Obiettivi

Oltre a consentire una migliore organizzazione del lavoro, il lavoro agile si pone come strumento atto a incrementare la produttività e la competitività delle aziende, favorire l'innovazione dei processi produttivi e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti nonché la maggiore sostenibilità ambientale.

52.4. Incentivazione all'utilizzo del lavoro agile

Al fine di consentire una migliore organizzazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, il datore di lavoro si impegna a favorire il maggior utilizzo possibile della modalità di lavoro agile.
A tal proposito possono essere previste, su base settimanale o mensile, delle giornate fisse in cui la prestazione lavorativa viene svolta unicamente in modalità di lavoro agile.

52.5. Accordo individuale di lavoro

Il ricorso al lavoro agile avviene su base volontaria e dunque necessita dell'accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o di svolgere la propria prestazione in modalità agile in nessun caso integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.

52.6. Contenuto e forma dell'accordo

L'accordo per dare avvio al lavoro agile è stipulato per iscritto e può essere a tempo determinato o indeterminato.
L'accordo deve prevedere:

- la durata dell'accordo, se a tempo determinato;
- l'alternanza tra i periodi di lavoro svolti all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- i luoghi eventualmente esclusi, per ragioni obiettive, per lo svolgimento della prestazione esterna ai locali aziendali;
- le modalità di esecuzione dell'attività;
- gli strumenti utilizzati dal lavoratore e forniti dall'azienda, gli oneri derivanti dall'utilizzo degli stessi;
- l'indicazione dei tempi di riposo del lavoratore e della fascia oraria giornaliera di disconnessione;
- la fascia oraria nell'ambito della quale va assicurato lo svolgimento dell'attività;
- le modalità e l'esercizio del diritto al godimento degli istituti posti a tutela del lavoratore, quali a titolo esemplificativo i permessi retribuiti e le ferie;
- le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione su base giornaliera e settimanale, nonché la messa a disposizione di dispositivi che regolano l'utilizzo degli strumenti informatici, al fine di assicurare il rispetto dei tempi di riposo, del periodo di ferie e della vita personale e familiare del lavoratore;
- le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- le strumentazioni che consentono il controllo a distanza del lavoratore, nel rispetto dell'art. 4 L. 300/1970 e della normativa in materia di privacy;
- l'individuazione delle condotte, relative all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- la previsione delle misure di salute e sicurezza necessarie;
- l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali durante la prestazione all'esterno dei locali aziendali.

L'accordo, con i relativi allegati, è trasmesso dall'azienda ai Servizi per l'impiego attraverso una apposita piattaforma telematica mediante il portale del Ministero del Lavoro.

52.7. Priorità nelle richieste di accesso

Il datore di lavoro che stipula accordi per lo svolgimento di lavoro in modalità agile è tenuto a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano *caregivers* ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste delle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e delle lavoratrici in stato

di gravidanza, con esclusione dei periodi di astensione obbligatoria per maternità, dai genitori lavoratori che hanno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e dai genitori dei figli minori affetti da disturbi o disagi comportamentali certificati.
Alla maternità è equiparata l'adozione e istituti con analoga funzione.
Costituiscono, altresì, particolari situazioni personali e/o familiari che danno diritto alla priorità, la presenza di figli minori affetti da disturbi e/o disagi comportamentali certificati, lo stato di salute del lavoratore affetto da gravi patologie certificate.
Il datore di lavoro, nella valutazione delle richieste di smart working, potrà anche tenere conto della distanza tra il domicilio del lavoratore richiedente e l'unità organizzativa di assegnazione.
Il datore di lavoro è tenuto a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizione di fragilità o di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

52.8. Tutele durante la prestazione in lavoro agile

La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

52.9. Recesso e preavviso

Qualora il lavoro agile sia stato concordato a tempo indeterminato, il relativo accordo deve indicare il termine per il preavviso di recesso, comunque non inferiore a trenta giorni.
Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.
In presenza di un giustificato motivo, ciascuna delle parti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.
Si considerano comunque giustificato motivo di recesso le seguenti ipotesi:

- modifica della mansione professionale del lavoratore che faccia venir meno la possibilità di svolgimento della prestazione in remoto;
- esigenze tecnico organizzative aziendali sopravvenute, che richiedano la prestazione in presenza.
- gravi infrazioni disciplinari;
- problemi di natura personale e/o di gestione della conciliazione vita-lavoro da parte del lavoratore debitamente motivati, fermo restando, in ogni caso, il tempo strettamente necessario per organizzare da parte del datore di lavoro il ritorno in presenza allo svolgimento in azienda della prestazione lavorativa.

In caso di recesso da parte del datore di lavoro, su richiesta del lavoratore, potrà tenersi un confronto in Azienda con l'assistenza delle rappresentanze sindacali, laddove presenti.

52.10. Luogo di lavoro

Il lavoratore può svolgere una parte della propria attività lavorativa anche presso la propria abitazione, gli *smart work hub*, *coworking* o in altri luoghi che garantiscano l'esercizio dell'attività lavorativa in sicurezza.
In ogni caso, il luogo di lavoro deve essere idoneo ai sensi della normativa vigente in materia di salute e sicurezza.
La sede di lavoro, cui il lavoratore farà ritorno in caso di interruzione della modalità agile è quella indicata all'atto dell'assunzione o, comunque, quella successivamente stabilita tra le parti.

52.11. Orario di lavoro

La prestazione lavorativa in modalità agile può comportare un'autonoma e flessibile collocazione spazio-temporale.
L'orario di lavoro in regime di lavoro agile non può superare l'orario giornaliero e settimanale, quali risultanti dalle disposizioni di legge e del presente contratto.
Qualora possibile, nell'accordo sono comunque individuate le fasce orarie in cui viene svolta la prestazione lavorativa.
In nessun caso la distribuzione giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro può eccedere i limiti previsti dal d.lgs. n. 66/2003.
È sempre garantita al lavoratore, e dunque inserita nell'accordo di lavoro agile, una fascia di disconnessione giornaliera, come disciplinata dal presente contratto.
Non possono essere rese prestazioni supplementari e/o straordinarie diurne o notturne, anche festive, salvo specifica autorizzazione del datore di lavoro.
Il ricorso al lavoro straordinario è consentito solo previa autorizzazione da parte del datore di lavoro.
Nel caso in cui l'orario di lavoro ecceda i limiti normali fissati dalla legge e dal presente contratto, al lavoratore vanno riconosciute le relative maggiorazioni retributive previste per il lavoro straordinario.

52.12. Reperibilità

Le parti possono stabilire una fascia di reperibilità su base oraria, giornaliera o settimanale.
Il trattamento di reperibilità, stabilito dalle parti nell'accordo e non inferiore a € 3,00 per ora, è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda, dei clienti o dell'utenza di riferimento.
Le ore di intervento effettuato, ivi comprese quelle c.d. "da remoto" o di qualsiasi altra forma prevista nell'accordo, rientrano nel computo dell'orario di lavoro.
Le ore di intervento effettuato eccedenti l'orario di lavoro eventualmente pattuito, sono retribuite con le maggiorazioni previste dal presente contratto per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni ovvero convertite in riposi compensativi. Sono sempre retribuite come lavoro straordinario, le ore di intervento effettuato eccedenti i limiti settimanali dell'orario di lavoro previsti dalla presente contrattazione collettiva.

52.13. Dotazione strumentale

Il datore di lavoro è tenuto a sostenere le spese per la dotazione degli strumenti tecnologici necessari per lo svolgimento della prestazione in modalità agile.
Il datore di lavoro è altresì tenuto a sostenere le spese di installazione e manutenzione di tali strumenti.
Nell'ipotesi di malfunzionamento, guasto o furto degli strumenti tecnologici utilizzati per la prestazione, il lavoratore deve darne immediata comunicazione al datore di lavoro. Qualora la riparazione o la sostituzione degli strumenti tecnologici non possa avvenire in tempi brevi, è facoltà del datore di lavoro prevedere che la prestazione venga resa nei locali dell'azienda, limitatamente al tempo necessario per provvedere al ripristino degli strumenti stessi.
Gli strumenti tecnologici acquistati dal datore di lavoro e messi a disposizione del lavoratore devono essere custoditi dal lavoratore con la dovuta diligenza e restituiti da quest'ultimo alla cessazione dello smart working.
Nella dotazione strumentale di cui deve farsi carico il datore di lavoro, va ricompreso anche l'accesso alla rete.
Laddove le Parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici appartenenti al lavoratore, provvedono a stabilire consensualmente i criteri ed i requisiti minimi di sicurezza e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese.
Il lavoratore è tenuto a fare un uso diligente della strumentazione ricevuta e in osservanza delle regole in materia di sicurezza informatica.

52.14. Privacy

Il lavoratore deve adottare tutte le cautele ed osservare comportamenti idonei, fuori dai locali aziendali, al fine di tutelare la riservatezza dei dati trattati coerentemente con le norme vigenti e le eventuali disposizioni aziendali. In sede aziendale potranno essere previste specifiche policy sull'osservanza delle normative relative alla cybersecurity, sull'accesso a data base e cloud aziendali e stabilita, laddove necessaria, una attività di informazione e formazione dedicata. In materia di privacy saranno osservate le disposizioni di cui al Codice sulla protezione dei dati personali.

52.15. Diritto alla disconnessione

Per diritto alla disconnessione si intende il diritto riconosciuto al singolo lavoratore di potersi disconnettere dalle tecnologie che ne consentono la rintracciabilità, senza subire ripercussione alcuna sul piano retributivo e/o disciplinare.
L'accordo individuale individua le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione su base giornaliera e settimanale, nonché la messa a disposizione di dispositivi che regolano l'utilizzo degli strumenti informatici, al fine di assicurare il rispetto dei tempi di riposo e della conciliazione dei tempi di vita-lavoro.
In ogni caso, il diritto di disconnessione è sempre assicurato nelle ore di riposo, nelle giornate di ferie, nelle giornate di assenza per motivi di salute e nelle ore di permesso regolarmente autorizzate, fatta salva la disciplina della reperibilità.
Il lavoratore può legittimamente rifiutare lo svolgimento della prestazione durante i periodi di

disconnessione, senza che ciò possa rappresentare motivo di recesso dall'accordo, né di cessazione del rapporto di lavoro.

52.16. Formazione

Al lavoratore agile è assicurato il diritto soggettivo alla formazione, anche in modalità digitale. Eventuali specifiche attività di informazione/formazione potranno avere ad oggetto, tra l'altro, le abilità digitali indispensabili per lo sviluppo di nuove competenze e professionalità, le *soft skills* e le tematiche della salute e sicurezza.

52.17. Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro si fa carico della postazione del lavoratore agile relativamente alla strumentazione e ai collegamenti telematici necessari per effettuare la prestazione: in particolare, è posta a carico dell'azienda l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione degli strumenti necessari, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché della copertura assicurativa della stessa.
La strumentazione fornita al lavoratore per il lavoro agile resta di proprietà esclusiva dell'azienda.
Sono inoltre posti a carico del datore di lavoro gli oneri derivanti dall'uso delle strumentazioni (come ad es. i consumi telefonici e/o elettrici), la cui quantificazione è demandata alla contrattazione decentrata o, in mancanza, all'accordo individuale.
Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate e ad informarne i lavoratori circa la protezione dei dati utilizzati e/o elaborati dal lavoratore per fini professionali. In particolare, il datore è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (*antivurs*), salvaguardia (*backup*), perdita (*crash*) dei dati gestiti dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, non derivanti da un uso improprio del lavoratore.
Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa.
Il datore di lavoro deve informare il lavoratore agile circa le prescrizioni di salute e sicurezza connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare.

52.18. Obblighi del lavoratore

Il lavoratore agile deve adempiere alle proprie mansioni con diligenza sulla base delle istruzioni ricevute dal datore di lavoro, osservando ogni necessaria cautela, anche ai fini della privacy.
Il lavoratore agile deve avere cura e custodire gli strumenti di lavoro forniti dall'azienda.
In caso di danneggiamento o di guasto delle dotazioni strumentali, il lavoratore deve informare tempestivamente il datore di lavoro. Quest'ultimo, dopo aver concordato un orario, può inviare presso il domicilio del lavoratore un tecnico specializzato per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico ha rilevanza disciplinare.
In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore agile deve darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio (anche telematico) della copia della denuncia di furto

presentata presso le autorità competenti.
La mancata denuncia e/o la mancata comunicazione hanno rilevanza disciplinare.
Il lavoratore agile ha l'obbligo di attenersi alle informative del datore di lavoro relative alla protezione dei dati ed al corretto utilizzo della strumentazione fornita.

52.19. Potere di controllo e potere disciplinare

Il controllo del datore di lavoro sull'attività svolta dal lavoratore che opera in modalità agile deve essere sempre esercitato nel rispetto di quanto previsto ai sensi dell'art. 4, L. 300/1970, con particolare attenzione all'informativa circa le modalità di esecuzione dei controlli, la tecnologia (anche *software*) utilizzata e le modalità di trattamento dei dati prelevati.

52.20. Parità di trattamento economico e normativo

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile ha diritto al medesimo inquadramento professionale, al trattamento economico e normativo complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.
In particolare, il lavoratore agile matura il diritto alle ferie e ai permessi retribuiti, conserva il diritto al buono pasto, laddove previsto e, più in generale, fruisce di tutti gli istituti economico normativi posti a tutela del lavoratore.
È obbligo del datore di lavoro fornire periodicamente attività di formazione e aggiornamento professionale.
Il collocamento del dipendente in lavoro agile non pregiudica lo sviluppo e la progressione professionale, né preclude l'accesso ai sistemi premiali in vigore in azienda o al *welfare* aziendale o ai *benefits* previsti dalla contrattazione collettiva.
La modificazione del regime di prestazione dell'attività lavorativa, da lavoro agile all'esecuzione della prestazione nei locali aziendali e viceversa, non influisce sull'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo e ogni altro diritto precedentemente acquisito dal lavoratore.
I datori di lavoro si impegnano a garantire la parità di genere nell'accesso al lavoro agile, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali ed accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita ed i tempi di lavoro.

52.21. Salute, sicurezza e ambiente di lavoro

Il datore di lavoro è responsabile per la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile ed è tenuto a prevedere e a garantire idonee misure di prevenzione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.
Il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, al momento della sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile e comunque con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto in modalità agile.
Il lavoratore è tenuto a cooperare con il datore di lavoro all'attuazione delle suddette misure di prevenzione e, in particolare, a garantire di svolgere la prestazione in modalità agile in ambienti idonei ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza.

A tal fine il lavoratore compila una scheda in riferimento al luogo di lavoro da cui presta la sua attività lavorativa in modalità agile e la invia al datore di lavoro onde consentire allo stesso di verificarne, unitamente al RSPP, le condizioni di sicurezza.
Il datore di lavoro garantisce altresì al lavoratore la formazione specifica in materia di salute e sicurezza.
La prestazione effettuata al di fuori della sede di lavoro potrà essere svolta esclusivamente in locali idonei ai sensi della normativa in tema di salute e sicurezza e in ragione delle esigenze di riservatezza dei dati trattati.
Il lavoratore è tenuto a informare il datore in ordine a qualsiasi modifica degli ambienti e dei luoghi ove svolge la prestazione, che possa incidere sulla sua salute e sulla sicurezza.

52.22. Infortunio in itinere

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro anche quando occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

52.23. Malattie professionali

Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, ivi comprese quelle derivanti da un uso non corretto della strumentazione tecnologica.

52.24. Diritti e prerogative sindacali

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile gode degli stessi diritti e prerogative sindacali dei colleghi che prestano l'attività lavorativa nei locali aziendali.
Il datore di lavoro, nel concedere luoghi idonei allo svolgimento di assemblee sindacali alle Rappresentanze interne all'azienda o alle diramazioni territoriali delle organizzazioni sindacali, garantisce l'effettiva partecipazione del lavoratore agile in presenza ovvero da remoto. Su specifica comunicazione delle rappresentanze sindacali o del lavoratore medesimo, il datore di lavoro può essere sollevato da tale obbligo nel caso in cui le rappresentanze sindacali e il lavoratore agile riescano ad organizzarsi autonomamente.
Allo stesso tempo, il datore di lavoro predispone una bacheca elettronica, accessibile anche dalle rappresentanze sindacali interne all'azienda, al fine di concretizzare il diritto di informazione e di consultazione sindacale a cui ha diritto il singolo lavoratore. La bacheca può essere utilizzata anche per altre comunicazioni interne, al fine di rispettare il principio di pari opportunità.

52.25. Forme di socializzazione tra dipendenti

Al fine di prevenire l'isolamento del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile, il datore di lavoro promuove forme di socializzazione tra tutti i lavoratori prevedendo, con cadenza periodica almeno semestrale, riunioni in presenza o altre forme di incontro.

52.26. Monitoraggio

È istituita una commissione paritetica nazionale per il monitoraggio e l'attuazione delle misure di incentivazione dell'utilizzo del lavoro agile.
La Commissione è autorizzata a richiedere dati statistici sull'utilizzo del lavoro agile ai singoli datori di lavoro che applicano il presente contratto collettivo nazionale generale. Quest'ultimi sono tenuti a collaborare

52.27. Delega alla contrattazione decentrata

È demandata alla contrattazione decentrata l'ulteriore individuazione:

a) delle mansioni e delle attività che possono essere svolte in modalità agile;
b) di specifiche misure di prevenzione per la sicurezza richieste in base all'attività svolta;
c) di specifici strumenti tecnologici necessari per lo svolgimento dell'attività;
d) di strumenti di incentivazione correlati all'utilizzo del lavoro agile;
e) di ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare il lavoro agile.

ART 53 TELELAVORO

53.1. Definizione

Per telelavoro si intende la prestazione resa dal dipendente al di fuori dei locali aziendali, ma con la conservazione dei vincoli orari e organizzativi stabiliti dal datore di lavoro per gli altri dipendenti – con analoghe mansioni – che svolgono la propria prestazione nei locali aziendali.
Il collegamento con l'azienda è assicurato dagli strumenti telematici.
Il telelavoro è su base volontaria ma spetta al datore di lavoro stabilire le condizioni per l'avvio dell'istituto nel caso concreto.
Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni di rapporto.
Il telelavoro non condiziona la progressione economico-normativa di cui beneficia il lavoratore.

53.2. Modalità di esecuzione della prestazione

La prestazione lavorativa in telelavoro può svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto all'ordinaria attività di lavoro.
Ferma restando la necessità di fissare la collocazione della prestazione e la durata della giornata lavorativa, deve essere comunque individuata una fascia di reperibilità.
Gli strumenti per lo svolgimento del lavoro sono a carico del datore di lavoro che è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari al telelavoro, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.
Il datore di lavoro provvede alla copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro.
Per coordinare l'attività lavorativa, il lavoratore ha l'obbligo di partecipare alle riunioni programmatiche fissate dall'azienda.

53.3. Salute e sicurezza

Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore.
Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali in materia di sicurezza.
Il datore di lavoro e le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo prescelto quale sede di lavoro, per verificare il rispetto delle norme di igiene e sicurezza. Ove il telelavoro sia svolto presso il domicilio del lavoratore, l'accesso è subordinato a preavviso e al suo consenso.

53.4. Formazione

I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione.

53.5. Diritti sindacali del telelavoratore

Il lavoratore conserva i diritti sindacali e di esercizio dell'attività sindacale.

53.6. Controlli a distanza

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici devono rispettare le previsioni di cui all'art. 4 della L. 20.5.1970, n. 300.
L'azienda è tenuta ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo da garantire la trasparenza dei controlli.
Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

TITOLO XII SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART 54 INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

54.1. Infortunio sul lavoro

Per infortunio sul lavoro si intende l'infortunio avvenuto per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o l'inabilità permanente al lavoro, totale o parziale, ovvero temporanea assoluta che comporti l'astensione dal lavoro per più di 3 giorni.
L'infortunio sul lavoro è tale qualora sia collegato, anche indirettamente, all'attività lavorativa.

54.2. Malattia professionale

Per malattia professionale si intende una alterazione dello stato psicofisico del lavoratore imputabile ad elementi morbigeni ai quali il lavoratore si è esposto per ragioni di lavoro.
Le malattie professionali si distinguono in malattie tabellate e non tabellate.
Le malattie tabellate sono quelle incluse in apposite tabelle, aggiornate dalla legge e per le quali sussiste una presunzione assoluta di riconducibilità all'attività lavorativa esercitata.
Le malattie non tabellate sono quelle non espressamente elencate in apposite tabelle, per le quali occorre accertare caso per caso la riconducibilità all'attività lavorativa esercitata.

54.3. Disciplina

In caso di malattia e infortunio sul lavoro, trovano applicazione le tutele di legge e quelle del presente CCNIL.

54.4. Obblighi di comunicazione del lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro del verificarsi dell'infortunio, a prescindere dalla sua entità-o del manifestarsi della malattia professionale.

54.5. Obblighi di comunicazione del datore di lavoro

Il datore di lavoro deve denunciare l'infortunio alla circoscrizione dell'INAIL nella quale è esercitato il lavoro, nel termine di 2 giorni da quello in cui ha avuto notizia dell'infortunio o dell'insorgenza della malattia professionale.
La violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di comunicazione all'INAIL comporta l'applicazione delle sanzioni di legge.
In caso di violazione dell'obbligo informativo da parte del lavoratore, l'assenza risulterà ingiustificata.

54.6. Diritto alla conservazione del posto

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- in caso di malattia professionale, per un periodo non inferiore a quello per il quale egli percepisca l'indennità per l'inabilità temporanea prevista dalla legge;
- in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata con certificato medico dell'istituto assicuratore.

I periodi di malattia e di infortunio sul lavoro, come sopra definiti, non si computano nel periodo di comporto.

54.7. Reimpiego del lavoratore

Il lavoratore che, per postumi invalidanti, non sia in grado di adempiere alle precedenti mansioni, sarà adibito, ove possibile, alle mansioni più confacenti alla propria professionalità e capacità lavorativa residua. A tal fine, l'azienda e il lavoratore valutano la possibilità di intraprendere un progetto di reinserimento lavorativo finanziato dall'INAIL, ai sensi dell'art. 1, comma 166, legge n. 190/2014 e s.m.i.
Su tale valutazione saranno coinvolti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e, ove non presenti, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

54.8. Trattamento economico

I lavoratori, soggetti all'assicurazione obbligatoria, hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, a un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza del normale trattamento economico complessivo netto.
Le assenze, causate da malattia professionale o infortunio sul lavoro, sono computate nell'anzianità di servizio.

54.9. Infortunio in itinere

Le tutele previste dal presente contratto per l'infortunio sul lavoro si estendono anche all'infortunio *in itinere*, cioè l'evento accidentale occorso durante:

- il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro;
- il normale percorso tra due luoghi di lavoro qualora il soggetto abbia più rapporti;
- il percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti, nei casi in cui manchi la mensa aziendale.

54.10. Rischio Elettivo

Le tutele previste dal presente contratto per l'infortunio sul lavoro non si estendono all'ipotesi in cui l'infortunio derivi da rischio elettivo, ossia da comportamento abnorme del lavoratore estraneo alle finalità aziendali.

ART 55 MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

55.1. Obblighi di comunicazione

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore ha l'obbligo di darne immediata

notizia al datore di lavoro ovvero ai preposti aziendali, tramite chiamata telefonica, e-mail o altro idoneo mezzo di comunicazione. La comunicazione va data il giorno in cui si verifica la prima assenza, anteriormente all'inizio del normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore.
La comunicazione del permanere dello stato di malattia deve essere rinnovata in caso di prosecuzione dello stato di malattia rispetto al periodo originariamente prognosticato.
In mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata, con conseguente applicazione delle sanzioni disciplinari.

55.2. Accertamenti sanitari

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso le apposite strutture sanitarie delle ASL e dell'INPS.

55.3. Obblighi del lavoratore

Al fine di consentire le visite mediche di controllo, il lavoratore, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, deve rendersi reperibile presso il domicilio comunicato al datore di lavoro nelle fasce orarie comprese dalle 10:00 alle 12:00 e dalle 17:00 alle 19:00.
Eventuali necessità del lavoratore di assentarsi dal domicilio comunicato, per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicate all'azienda e successivamente documentate.
Il lavoratore che, durante le fasce orarie stabilite, senza giustificato motivo, non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il domicilio comunicato, perde l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare.
Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.
Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza per malattia, con conseguente responsabilità disciplinare.

55.4. Periodo di comporto

In caso di assenza dal servizio per malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, con riconoscimento dell'anzianità di servizio, per un periodo di:

1) mesi 6 per i lavoratori aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
2) mesi 9 per i lavoratori aventi anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni;
3) mesi 12 per i lavoratori aventi anzianità di servizio oltre 6 anni.

I limiti di cui sopra si intendono raggiunti anche con più malattie nel corso dell'ultimo triennio, che viene individuato a far data dal giorno dell'ultimo episodio morboso. La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata ad un periodo di 3

mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.
Nell'arco vigente del presente CCNIL la Parte Settoriale può disporre una diversa durata.

55.5. Periodo di comporto in caso di malattie gravi (c.d. comporto prolungato)

I giorni di assenza dei lavoratori affetti da malattie di particolari gravità, quali patologie oncologiche, malattie che richiedono il trapianto, patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, per sottoporsi alle cure, anche mediante ricovero ospedaliero o in regime di *day hospital*, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia.
Resta salvo quanto previsto dalle norme in materia per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da *Tbc*.
Per i lavoratori fragili, riconosciuti tali dal SSN, il periodo di comporto è raddoppiato.

55.6. Superamento del periodo di comporto

Superati i limiti di assenza per la conservazione del posto di lavoro, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta da inoltrarsi entro la scadenza del termine di comporto, di un periodo di aspettativa non retribuita della durata di 6 mesi, rinnovabile una sola volta per lo stesso periodo.
Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le competenze di fine rapporto previste dal presente contratto.
Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta la ripresa del servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.
Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti di legge.
Su espressa richiesta scritta, il datore di lavoro fornirà al lavoratore il conteggio delle assenze per malattia ai fini del calcolo del computo.

55.7. Reimpiego del lavoratore

Il lavoratore che, per postumi invalidanti, non sia in grado di adempiere alle precedenti mansioni sarà adibito, ove possibile, alle mansioni più confacenti alla propria professionalità e capacità lavorativa residua, secondo le norme vigenti in materia.
In mancanza, è in facoltà del lavoratore chiedere comunque di essere utilizzato, al fine di evitare il licenziamento, in mansioni appartenenti ad inquadramenti inferiori.

55.8. Trattamento economico

Le aziende corrispondono al lavoratore, assente per malattia o infortunio non sul lavoro, un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce, determinata come quota del normale trattamento economico complessivo netto:

- ai lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni: 4 mesi al 100% e 2 mesi all'80%;
- ai lavoratori con anzianità di servizio da 3 a 6 anni: 5 mesi al 100% e 4 mesi all'80%;

- ai lavoratori con anzianità di servizio oltre i 6 anni: 7 mesi al 100% e 5 mesi all'80%.

Ai fini del computo dei predetti periodi, non si sommano i giorni di malattia intervallati da un periodo di 60 giorni senza assenze per malattia.
È fatto salvo quanto previsto ai due successivi commi.

55.9. Assenze brevi per malattia

Le assenze brevi per motivi di salute, con esclusione delle assenze dovute a gravi patologie o specifiche disfunzioni sono regolate come segue. Qualora, nel corso dello stesso anno solare, si verifichino ripetute assenze brevi (di durata non superiore a 7 giorni) l'integrazione a carico dell'azienda per i primi 3 giorni (c.d. carenza) è ridotto al:

- 100% per il primo episodio;
- 50 % per il secondo e terzo episodio.

Nessuna integrazione a carico dell'azienda per gli episodi successivi al terzo.
Fatto salvo quanto premesso, nel corso dell'anno solare sono ammesse un massimo di 10 assenze brevi.

55.10. Ricovero ospedaliero

In caso di periodi di ricovero ospedaliero, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione, il lavoratore conserva il diritto alla retribuzione globale piena per tutto il periodo del ricovero, nel rispetto del periodo di comporto.

55.11. Rientro in servizio a seguito di malattie oncologiche

Fermo restando il diritto al reimpiego, ove possibile, i dipendenti affetti da neoplasie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche durante i trattamenti salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la struttura del SSN territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta del lavoratore.

TITOLO XIII ESTERNALIZZAZIONI

ART 56 TRASFERIMENTO D'AZIENDA

56.1. Definizione

Per trasferimento d'azienda si intende qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di ramo d'azienda, cioè di una articolazione funzionalmente autonoma dell'attività economica organizzata.

56.2. Diritti dei lavoratori

In caso di trasferimento d'azienda, i rapporti di lavoro continuano con il cessionario ed i lavoratori conservano tutti i loro diritti.
Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento.
Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi già applicati nell'azienda del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

56.3. Divieto di licenziamento

Il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica per effetto del trasferimento, può rassegnare le dimissioni per giusta causa con gli effetti di cui all'art. 2119 c.c., comma primo, nei tre mesi successivi al trasferimento stesso.

56.4. Procedura

Nell'ipotesi in cui si intenda effettuare un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di 15 lavoratori ovvero un trasferimento di una parte di azienda, il cedente e il cessionario sono tenuti a darne comunicazione per iscritto alle rispettive rappresentanze sindacali presenti nelle imprese ovvero nelle unità produttive interessate al trasferimento.
La suddetta informazione deve essere data almeno 25 giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o, se precedente, prima che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti.
In mancanza delle rappresentanze sindacali in azienda, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti delle Parti stipulanti il presente CCNIL, che può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare:

a) la data o la data proposta del trasferimento;
b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;
c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Per quanto al presente comma non espressamente previsto, si rimanda alla procedura di cui all'art. 47 della legge n. 428/1990 e successive modifiche e integrazioni.

ART 57 TUTELA DEI LAVORATORI NEI CAMBI APPALTO

57.1. Procedura

In caso di cambio di appalto, l'impresa appaltante uscente dovrà darne comunicazione, con un preavviso di almeno 15 giorni, alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e alle relative articolazioni competenti territorialmente.
Su richiesta delle organizzazioni in questione, l'impresa uscente informerà i sindacati in uno specifico incontro circa le problematiche connesse al subentro, con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro, alla sicurezza, ai volumi produttivi ed alle attività oggetto del cambio di appalto.
L'impresa uscente è tenuta a fornire ai sindacati interessati e all'impresa subentrante l'elenco dei lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto, comprensivo di tutti i trattamenti retributivi in essere.
L'impresa subentrante è a sua volta tenuta ad informare i sindacati di cui sopra circa la contrattazione collettiva applicata e circa le condizioni dell'appalto. L'esito della procedura verrà depositato presso l'ente bilaterale nazionale di riferimento.

57.2. Clausola sociale

A parità di condizioni di appalto, il contratto di appalto deve prevedere il passaggio diretto e senza soluzione di continuità di tutti i lavoratori impiegati nell'appalto stesso da almeno 6 mesi, mantenendo l'anzianità pregressa e tutti i trattamenti salariali e normativi.
Devono inoltre essere garantite le tutele per i licenziamenti previste dalla legge n. 92/2012 per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015.
Nell'ipotesi di mutamento delle condizioni di appalto, l'impresa subentrante entro 15 giorni dall'aggiudicazione, deve essere convocata presso l'associazione datoriale cui conferisce mandato, presso l'Ispettorato Territoriale per il Lavoro (ITL) o presso il sindacato ove possibile nei 15 giorni precedenti il trasferimento, con la presenza delle R.S.A., ove costituite in azienda, e dei sindacati territoriali aderenti alle Parti stipulanti per un esame congiunto della situazione volto a promuovere la ricollocabilità del personale già impiegato, anche mediante l'armonizzazione delle mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, anche facendo ricorso alla mobilità interna all'azienda, al part-time e ad altri strumenti di flessibilità lavorativa.
Nell'ipotesi in cui, al momento della cessazione, siano in atto sospensioni dal lavoro che comportano la conservazione del posto, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'impresa uscente e il lavoratore verrà assunto dall'impresa subentrante nel momento in cui venga meno

la causa sospensiva.

57.3. Trasferimento di ramo d'azienda nei cambi appalto

Se nel cambio appalto non sono presenti elementi di discontinuità tra l'impresa uscente e quella subentrante, l'operazione ha gli stessi effetti configura un trasferimento di azienda o di ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.

ART 58 CONTRATTO DI RETE E CODATORIALITÀ

58.1. Nozione

Il contratto di rete è il contratto attraverso cui più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato. Tale obiettivo può essere perseguito attraverso l'impegno a collaborare in forme e ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese, attraverso lo scambio di informazioni e prestazioni industriali, commerciali, tecniche o tecnologiche, ovvero esercitando in comune una o più attività economiche rientranti nell'oggetto della propria impresa.
Nel contratto di rete devono essere indicati le generalità delle parti contraenti, gli obiettivi, il programma di rete con l'indicazione di diritti e obblighi assunti dalle imprese contraenti e delle modalità di realizzazione degli obiettivi, la durata temporale, le condizioni per l'adesione eventuale e successiva di altre imprese e le regole da utilizzare per la decisione da assumere. Nel contratto di rete deve essere altresì indicata un'impresa referente su cui gravano tutti gli adempimenti di legge. Elementi eventuali del contratto sono invece la costituzione di un fondo patrimoniale, l'istituzione di un organo comune, le ipotesi e le modalità di recesso anticipato e la modificabilità del programma di rete.

58.2. Distacco

Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa, l'interesse della parte distaccante sussiste automaticamente in forza dell'operare della rete, ferme restando le altre previsioni normative in materia di distacco di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003.

58.3. Codatorialità

La codatorialità si configura quando più imprese gestiscono contemporaneamente uno o più rapporti di lavoro, con regole di ingaggio stabilite attraverso il contratto di rete ovvero con il consenso delle parti.
La codatorialità può intervenire sia nell'ipotesi tipica, prevista dalla normativa sul contratto di rete, sia al di fuori di essa, qualora ricorrano per tutti i datori di lavoro i requisiti tipici della subordinazione, cioè in particolare l'esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare nei confronti dei singoli lavoratori.

In entrambi i casi di codatorialità, tutti i datori di lavoro sono responsabili in solido per le obbligazioni derivanti dal contratto nei confronti dei lavoratori.
Nell'ipotesi di licenziamento, le imprese co-datrici devono essere considerate unitariamente ai fini della verifica sia del requisito dimensionale che della sussistenza delle ragioni di licenziamento e del cosiddetto obbligo di ripescaggio.

TITOLO XIV NORME DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARI

Il presente Titolo disciplina, ai sensi della normativa vigente in materia, le norme di comportamento ovvero i doveri a cui il lavoratore deve attenersi nella prestazione dell'attività e le sanzioni disciplinari irrogate nelle varie ipotesi di inosservanza.

ART 59 NORME DI COMPORTAMENTO

59.1. Doveri del lavoratore

Il lavoratore è tenuto a rendere la sua prestazione nel rispetto dei doveri di diligenza, fedeltà e leale collaborazione e, in particolare, deve:

- operare e collaborare con diligenza con il datore di lavoro, osservando le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento e non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni legate al suo rapporto di lavoro;
- rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la registrazione delle presenze e non allontanarsi o assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del proprio datore di lavoro o superiore gerarchico. Il lavoratore non può trattenersi nei locali aziendali oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda;
- durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali, con i colleghi e con gli utenti, una condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- nel periodo di malattia o infortunio, non attendere ad occupazioni o attività che ritardino il suo recupero psicofisico;
- eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il lavoratore che intende disattenderlo, deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; in caso di ordine contrario alla legge penale, il lavoratore deve astenersi dall'eseguirlo;
- vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sotto-ordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- avere cura dei locali, dei mobili, degli oggetti, dei macchinari, degli attrezzi, degli strumenti e degli automezzi a lui affidati;
- non valersi di quanto è di proprietà del datore di lavoro per ragioni che non siano di servizio;
- osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano, per il personale, l'accesso ai locali dell'azienda e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate,

persone estranee all'azienda stessa in locali non aperti al pubblico;
- comunicare ogni mutamento del proprio domicilio, sia durante il servizio che durante i congedi;
- segnalare al proprio superiore eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza.

59.2. Utilizzo dei social network

Fermo restando il principio di libertà di manifestazione del pensiero da parte del lavoratore, l'eventuale divulgazione di affermazioni che possono pregiudicare l'immagine o la posizione di mercato dell'azienda effettuata tramite *social network*, costituisce violazione disciplinare.
La violazione disciplinare è aggravata qualora non venga rispettato il dovere di continenza formale.

59.3. Salute e sicurezza

Ai fini della tutela e prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori, gli stessi lavoratori hanno il dovere di:
- osservare le disposizioni e le istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva e individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari, previsti in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le anomalie di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza.

La violazione degli obblighi di cui sopra comporta responsabilità disciplinare da graduarsi avuto riguardo alla gravità soggettiva e oggettiva dell'illecito.
Nel caso di applicazione di sanzioni pecuniarie, il relativo introito viene devoluto al Fondo per la sicurezza sul lavoro.

ART 60 SANZIONI DISCIPLINARI

60.1. Tipologia di sanzioni disciplinari

Tenuto conto della gravità dell'infrazione, del principio di proporzionalità nonché delle circostanze soggettive e oggettive in cui si sono verificati i fatti, il datore di lavoro può irrogare nei confronti del lavoratore sanzioni conservative ed espulsive.
La sanzione deve essere adottata tempestivamente secondo le modalità disciplinate al successivo art. 61 del presente CCNIL.

60.2. Sanzioni disciplinari conservative

Sono sanzioni disciplinari conservative:

a) il rimprovero verbale;
b) il rimprovero scritto;
c) la multa, sino a un massimo di 3 ore di retribuzione base;
d) la sospensione dal lavoro, fino a un massimo di 10 giorni, con privazione della retribuzione.

60.3. Rimprovero

Nel rispetto del principio di proporzionalità, il rimprovero verbale viene irrogato per le mancanze lievi, il rimprovero scritto per mancanze di minore gravità rispetto a quelle che comportano la multa o la sospensione.

60.4. Multa

La sanzione della multa è irrogata al lavoratore, a titolo esemplificativo, per le seguenti mancanze:

- inosservanza dell'orario di lavoro e ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- negligenza nello svolgimento del lavoro affidatogli;
- omessa comunicazione all'azienda del mutamento del proprio domicilio, sia durante il servizio che durante i congedi;
- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno;
- fermo restando il principio di libertà di manifestazione del pensiero da parte del lavoratore, la divulgazione di affermazioni che possono pregiudicare l'immagine o la posizione di mercato dell'azienda effettuata tramite social network, quando non abbia carattere di gravità e non abbia arrecato danno.

La recidiva in provvedimento di multa, entro il biennio, dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 3 giorni con retribuzione al 50%.

60.5. Sospensione

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione è applicata al lavoratore, a titolo esemplificativo, per le seguenti mancanze:

- danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità del lavoratore;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;

- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
- irregolarità nella formalità per la registrazione delle presenze, che incide sull'esatto conteggio delle ore di lavoro effettuato;
- qualora il lavoratore si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce;
- assenze ingiustificate di durata superiore ad 1 giorno e fino a tre giorni complessivi nel corso dell'anno solare;
- esecuzione entro l'azienda di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda;
- recidiva, per più di 3 volte nell'anno solare, in qualunque delle mancanze punite con la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

60.6. Sanzioni disciplinari espulsive

Ferma restando la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare espulsiva può consistere in:

a) licenziamento con preavviso;
b) licenziamento senza preavviso.

Il licenziamento disciplinare è irrogato, a titolo esemplificativo, nei casi di:

- grave insubordinazione verso i superiori;
- assenza ingiustificata oltre 3 giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare;
- inosservanza dei doveri di sorveglianza, custodia e controllo da parte dei lavoratori cui siano specificatamente affidate tali mansioni, in caso di correlata grave violazione degli obblighi del personale sottordinato tale da produrre significativo danno all'azienda;
- grave negligenza nello svolgimento del lavoro affidato, tale da arrecare significativo nocumento all'azienda;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, il deposito, la vendita e il trasporto;
- abbandono ingiustificato del posto di lavoro, da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi o comunque, infine, che arrechino gravissimo nocumento all'organizzazione dell'attività aziendale;
- violazione del segreto d'ufficio;
- esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi;
- 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;
- danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento e al materiale di lavorazione;
- inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità o alla sicurezza degli impianti;
- condanna a una pena detentiva, con sentenza di primo grado, per azione commessa

anche non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- furto nell'azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- rifiuto di sottoporsi ai controlli sanitari, previsti in relazione ai fattori di rischio cui si è esposti.

Il licenziamento con preavviso è irrogato quando la violazione consente, seppure in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro.
Il licenziamento senza preavviso, ovvero "in tronco", è irrogato al verificarsi di una violazione di tale gravità da non consentire, neppure in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro.

60.7. Collegio di conciliazione e arbitrato

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa può promuovere, entro e non oltre i 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato ai sensi dell'art. 7, commi 6 e 7, della legge 20 maggio 1970, n. 300, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.
La sanzione disciplinare è sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 dieci dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione e arbitrato, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

60.8. Riabilitazione

In ogni caso, non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione, decorrenti dalla comunicazione formale della sanzione.

ART 61 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

61.1. Affissione delle norme disciplinari

È obbligo del datore di lavoro portare a conoscenza di tutti i lavoratori le norme di legge e quelle del presente Titolo relative alla procedura disciplinare, alle infrazioni e alle sanzioni, mediante affissione in un luogo accessibile in azienda, ovvero mediante pubblicazione su bacheca elettronica.

61.2. Contestazione disciplinare

Il datore di lavoro, prima di irrogare al lavoratore una sanzione disciplinare, deve formulare per iscritto una specifica contestazione d'addebito, pena l'invalidità della procedura disciplinare.

La contestazione deve pervenire al lavoratore in modo tempestivo, entro 15 giorni dall'avvenuta infrazione ovvero dalla conoscenza del fatto da parte del datore di lavoro. Tale termine è esteso a 30 giorni, in considerazione della natura dell'addebito e della complessità delle indagini da espletare o della complessità della struttura aziendale.
La contestazione deve essere specifica, con indicazione del fatto addebitato nei suoi aspetti essenziali e nelle sue modalità, comprese le circostanze di luogo e di tempo, in modo da consentire al lavoratore di esercitare compiutamente il diritto di difesa.
Il rimprovero verbale non dà luogo alla previa contestazione d'addebito.

61.3. Difesa del lavoratore

Il lavoratore, che abbia ricevuto una contestazione d'addebito, può chiedere, nel termine di 10 giorni, di essere ascoltato in contradditorio e può farsi assistere da un rappresentante sindacale dell'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato ovvero da un legale di sua fiducia.
Il medesimo lavoratore può, sempre nel termine di 10 giorni, dal ricevimento della contestazione, formulare anche giustificazioni per iscritto.
Nessuna sanzione può essere irrogata, se non si è consentito al lavoratore di esercitare il proprio diritto alla difesa, nei termini sopraindicati.
Il lavoratore ha diritto di ricevere in copia tutta la documentazione aziendale utile e pertinente ai fini delle giustificazioni.

61.4. Sospensione cautelare

Nell'ipotesi di infrazioni di tale gravità per le quali è prevista la sanzione del licenziamento, il datore di lavoro può disporre la sospensione cautelare dal servizio del lavoratore per il periodo di espletamento della procedura disciplinare, con diritto a un assegno alimentare nella misura del 50% della retribuzione.
In caso di risoluzione della procedura disciplinare con esito positivo per il lavoratore, lo stesso ha diritto al reintegro dell'intera retribuzione.

61.5. Conclusione procedimento disciplinare

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.
Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di 30 giorni può essere prorogato di ulteriori 30 giorni.
In tal caso, il datore di lavoro deve darne preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.
L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.
Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.
Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore deve motivare il provvedimento adottato.

TITOLO XV ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART 62 MOTIVI DI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le principali cause di estinzione del rapporto di lavoro sono le seguenti:

1) risoluzione consensuale;
2) dimissioni del lavoratore;
3) licenziamento individuale;
4) scadenza del termine;
5) morte del lavoratore.

ART 63 RISOLUZIONE CONSENSUALE

Il rapporto di lavoro può risolversi per mutuo consenso ai sensi dell'art. 1372 del codice civile. Salvo diverso accordo, nell'ipotesi di risoluzione consensuale il rapporto di lavoro cessa immediatamente.
La risoluzione consensuale va posta in essere esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
Con le medesime modalità telematiche, entro 7 giorni dalla data di trasmissione dei moduli al datore di lavoro e alla direzione territoriale del lavoro competente, il lavoratore ha facoltà di revocare il consenso prestato nella risoluzione consensuale.

ART 64 DIMISSIONI

64.1. Nozione

Le dimissioni consistono nella volontà del lavoratore di recedere dal rapporto di lavoro.

64.2. Dimissioni per giusta causa

Il lavoratore ha diritto di rassegnare le dimissioni senza necessità di preavviso quando sussiste una giusta causa, ossia quando si verifica un fatto che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro, neppure in via provvisoria. Costituiscono giusta causa di dimissioni, a titolo esemplificativo, il mancato pagamento della retribuzione per almeno 3 mensilità, le molestie sul luogo di lavoro, il mobbing, il demansionamento comprovato e il trasferimento di azienda qualora provochi una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro, lo spostamento del lavoratore da una sede a un'altra senza che sussistano le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive ai sensi dell'art. 2103 c.c., il comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.
In tal caso, il lavoratore, ai sensi dell'art. 2119 c.c., ha diritto a percepire una indennità equivalente all'importo della retribuzione che gli sarebbe spettata per il periodo di preavviso non lavorato.

Inoltre, nei casi precedenti - salva l'ipotesi del mancato pagamento della retribuzione e del trasferimento d'azienda - qualora sia comprovata la giusta causa di dimissioni, il lavoratore ha diritto a percepire una ulteriore indennità risarcitoria nella misura compresa tra 6 e 12 mensilità, avuto riguardo all'anzianità di servizio, al comportamento del datore di lavoro, alla condizione del lavoratore ed alla dimensione dell'azienda.

64.3. Dimissioni volontarie e preavviso

Le dimissioni devono essere precedute da un preavviso di almeno 30 giorni nel caso in cui il rapporto abbia avuto una durata inferiore o pari a cinque anni, di almeno 60 giorni nel caso in cui il rapporto di lavoro abbia avuto, invece, una durata superiore.
Se il lavoratore rassegna le dimissioni senza preavviso è tenuto a corrispondere al datore di lavoro una indennità equivalente alla retribuzione che avrebbe percepito durante il periodo non lavorato. L'importo in questione può essere trattenuto dal datore di lavoro sulle competenze di fine rapporto spettanti al dipendente.
Per i lavoratori che svolgono ruoli tecnici o amministrativi specializzati ovvero che comunque siano inquadrati a un livello pari o superiore al quinto, il contratto individuale di lavoro può stabilire termini di preavviso più lunghi (fino ad un massimo di 4 mesi) e una maggiore indennità in caso di mancato rispetto dei termini ivi stabiliti.

64.4. Forma

Le dimissioni possono essere rassegnate esclusivamente con modalità telematiche stabilite dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con trasmissione al datore di lavoro e alla sede dell'Ispettorato territoriale del lavoro competente. I lavoratori possono rivolgersi anche a soggetti abilitati quali patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali, commissioni di certificazione, consulenti del lavoro, sedi territoriali competenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Le dimissioni rese con qualsiasi altra modalità sono inefficaci.

64.5. Revoca delle dimissioni

Le dimissioni sono revocabili, sempre con la procedura telematica, nel termine di 7 giorni.

64.6. Nullità delle dimissioni in caso di matrimonio e unione civile

Le dimissioni presentate nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni sino ad un anno dalla celebrazione del matrimonio sono nulle se non risultano confermate entro un mese all'Ispettorato territoriale del lavoro secondo la modalità previste per le dimissioni.
In caso di unione civile, le dimissioni presentate nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta all'ufficiale di stato civile e sino a un anno dopo la costituzione dell'unione civile, devono essere rassegnate con le modalità previste dalla legge e sono inefficaci se non confermate entro un mese all'Ispettorato territoriale del lavoro secondo la modalità prevista per le dimissioni.

ART 65 LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

65.1. Nozione

Il licenziamento consiste nella volontà del datore di lavoro di porre termine al rapporto di lavoro, in presenza delle giustificazioni previste dall'ordinamento.

65.2. Giustificazioni

Salva ogni altra ipotesi prevista dalla legge, il licenziamento può essere intimato:

- per giustificato motivo oggettivo, ossia per esigenze economiche o organizzative dell'impresa. In tal caso il recesso è legato a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Il datore di lavoro ha l'obbligo di dare il preavviso nonché di attivarsi per la procedura di preavviso attivo;
- per giustificato motivo soggettivo, ossia per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali che competono al dipendente, ma non tale da rendere impossibile la prosecuzione provvisoria del rapporto, con l'obbligo del datore di lavoro di dare il relativo preavviso;
- per giusta causa, consistente in un fatto di tale gravità da non consentire neppure in via provvisoria la prosecuzione del rapporto di lavoro. In tal caso, il datore di lavoro può recedere senza dare il preavviso.

65.3. Comunicazione del licenziamento

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto al lavoratore il licenziamento con specificazione dei motivi, pena l'inefficacia. I licenziamenti per giustificato motivo soggettivo e giusta causa hanno natura disciplinare e devono rispettare la procedura prevista dall'art. 7 della legge n. 300/1970 e dal presente contratto.
Per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, che rientrano nel campo di applicazione dell'art. 18 della legge 300/1970, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve rispettare la procedura di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966.

65.4. Revoca del licenziamento

Il licenziamento può essere revocato entro 15 giorni dalla data in cui è stato comunicato. In tal caso il rapporto di lavoro si ritiene ripristinato senza soluzione di continuità con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca.
In caso di revoca, al lavoratore compete, altresì, una indennità corrispondente ad una mensilità della retribuzione globale di fatto.

ART 66 PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

66.1. Preavviso nel licenziamento per motivo oggettivo

Nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (c.d. licenziamento economico) il datore di lavoro è tenuto ad osservare il termine di preavviso di almeno 90 giorni, attivando la procedura di preavviso attivo prevista nel successivo Titolo "La Contrattazione come politica attiva del lavoro".

66.2. Preavviso nel licenziamento per motivo soggettivo

Tranne il caso in cui il rapporto di lavoro si risolve con effetto immediato, il datore di lavoro è tenuto a osservare un periodo di preavviso di 10 giorni.

66.3. Decorrenza dei termini di preavviso

Il preavviso di licenziamento decorre da quando il lavoratore riceve la relativa comunicazione.
Le ferie concesse durante il periodo del preavviso ne interrompono la decorrenza. In tale ipotesi, il termine di preavviso proseguirà dalla fine del periodo di ferie.
In caso di inosservanza dell'obbligo di preavviso, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata durante il preavviso.
Il contratto individuale di lavoro può stabilire un importo maggiore per tale indennità.

ART 67 LICENZIAMENTO NULLO - DIVIETI DI LICENZIAMENTO

67.1. Nullità del licenziamento

Il licenziamento è nullo nei casi previsti dall'articolo 18 della legge n. 300/1970 e nei casi di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 23/2015.

67.2. Divieto di licenziamento per ragione di matrimonio

È nullo il licenziamento intimato al lavoratore e alla lavoratrice durante il periodo compreso tra la data di richiesta delle pubblicazioni civili fino ad un anno dopo la celebrazione del matrimonio.

67.3. Divieto di licenziamento intimato al lavoratore in concomitanza dell'unione civile

In caso di unione civile, di cui alla legge n. 76/2016, è nullo il licenziamento intimato al lavoratore, a decorrere dal giorno della richiesta all'ufficiale di stato civile e fino ad un anno dalla costituzione dell'unione civile.

67.4. Divieto di licenziamento della lavoratrice madre e del padre lavoratore

È nullo il licenziamento della lavoratrice intimato dall'inizio del periodo di gravidanza, sino al compimento di un anno di età del bambino e nelle altre ipotesi contemplate dall'art. 54 del d.lgs. n. 151/2001.
Il divieto è esteso anche al licenziamento del padre lavoratore che fruisca del congedo di paternità, fino ad un anno di età del bambino. Il licenziamento è, altresì, nullo nel caso in cui sia intimato in occasione della domanda della fruizione di un congedo parentale da parte del padre o della madre, ovvero della richiesta del congedo per la malattia del bambino.
Il divieto di licenziamento non si applica nel caso di giusta causa, di cessazione dell'attività

aziendale, di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine o di mancato superamento della prova.

67.5. Licenziamento ideologico

È nullo il licenziamento intimato per cause ideologiche, ossia per le manifestazioni di pensiero e per le convinzioni personali espresse dal lavoratore tutelate dall'art. 21 della Costituzione.

67.6. Licenziamento per motivi sindacali

È nullo il licenziamento intimato per ragioni sindacali e, in particolare, per la militanza del lavoratore in una organizzazione sindacale e/o per gli incarichi sindacali ricoperti.

67.7. Licenziamento determinato da motivo illecito determinante

È nullo il licenziamento quando viene posto in essere per un motivo illecito unico e determinante.

67.8. Licenziamento ritorsivo

È nullo il licenziamento intimato dal datore di lavoro come reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore inerente a diritti a lui derivanti dal rapporto di lavoro o a questo comunque connessi.

67.9. Licenziamento e obblighi di informazione

È nullo il licenziamento intimato al lavoratore in conseguenza dell'esercizio dei diritti previsti dal D.lgs. 104/2022, nonché del D.l.gs. 152/1997. In tal caso, il lavoratore estromesso dal rapporto può fare espressa richiesta al datore di lavoro dei motivi del recesso, che il datore di lavoro deve fornire, per iscritto, entro 7 giorni dal ricevimento dell'istanza. Ferme restando le disposizioni di legge sull'onere della prova in materia di licenziamento, in caso di recesso intimato per le ragioni di cui al presente comma, incombe sul datore di lavoro l'onere di provare che i motivi addotti a fondamento del recesso stesso non siano riconducibili al fatto che il lavoratore abbia esercitato i diritti previsti dal D.lgs. 104/2022 nonché dal D.lgs. 152/1997.

67.10. Licenziamento orale

È inefficace il licenziamento intimato in forma orale.

67.11. Sanzioni - reintegrazione e risarcimento del danno

Il licenziamento intimato per una delle ragioni di cui al presente articolo, a prescindere dal numero dei dipendenti e dalla data di assunzione, determina il diritto del lavoratore, anche se dirigente, alla reintegrazione nel posto di lavoro, nonché ad una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, maturata dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di

altre attività lavorative.
In ogni caso, la misura dell'indennità non può essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto.
Il datore di lavoro è tenuto, inoltre, per il medesimo periodo al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti.
A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro.
Il lavoratore, in alternativa alla reintegrazione, entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, può chiedere la liquidazione di un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; la richiesta di tale indennità comporta la risoluzione del rapporto di lavoro.

ART 68 LICENZIAMENTO IN TUTELA OBBLIGATORIA

68.1. Campo di applicazione

La presente disposizione si applica ai licenziamenti intimati senza giusta causa o giustificato motivo nelle aziende che non integrano il requisito occupazionale di cui all'art. 18, commi 8 e 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300.
Si tratta dei seguenti soggetti, sia imprenditori che non imprenditori:

a) datori di lavoro che nella unità produttiva ove ha avuto luogo il licenziamento occupano fino a quindici dipendenti, o fino a cinque dipendenti se imprenditori agricoli;
b) datori di lavoro che all'interno dello stesso comune occupano fino a quindici dipendenti o fino a cinque se imprenditori agricoli, considerando tutte le unità produttive site in tale ambito territoriale.

In ogni caso, la presente disposizione non si applica se il datore di lavoro occupa complessivamente più di sessanta dipendenti.

68.2. Indennità per il licenziamento ingiustificato

L'indennità per i lavoratori licenziati senza giusta causa o giustificato motivo, nelle aziende di cui al comma che precede, è stabilita in misura doppia rispetto a quanto previsto dalle norme di legge.
In caso di licenziamento ingiustificato il datore di lavoro è tenuto a riassumere il lavoratore entro il termine di tre giorni o, in alternativa, a corrispondergli un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo compreso tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 10 anni, se dipendente da datore di lavoro che occupa complessivamente più di 15 dipendenti.
Se, invece, il licenziamento rientra nel campo di applicazione del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23, fermo restando che il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento, il datore di lavoro è tenuto al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di un importo compreso tra un minimo di 6 e un massimo di 12

mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. L'importo delle indennità in questione viene stabilito in considerazione dell'anzianità di servizio del lavoratore, del numero di dipendenti occupati, delle dimensioni dell'impresa, anche in termini di attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti.

68.3. Rinvio alle norme di legge

Per ogni altro profilo non contemplato dalle presenti disposizioni, si applica la disciplina di legge vigente in materia di licenziamento.

ART 69 LICENZIAMENTO IN TUTELA REALE

69.1. Campo di applicazione

La presente disposizione si applica ai licenziamenti intimati senza giusta causa o giustificato motivo nelle aziende che integrano il requisito occupazionale di cui all'art. 18, commi 8 e 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300.
Si tratta dei seguenti soggetti, sia imprenditori che non imprenditori:

a) datori di lavoro che nella unità produttiva ove ha avuto luogo il licenziamento occupano più di 15 dipendenti, o più di cinque dipendenti se imprenditori agricoli;
b) datori di lavoro che all'interno dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti o più di 5 se imprenditori agricoli, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti;
c) datori di lavoro che occupano complessivamente più di 60 dipendenti, indipendentemente dal numero di lavoratori occupati nell'unità produttiva ove ha avuto luogo il licenziamento.

69.2. Reintegrazione in servizio

Il presente CCNIL amplia le ipotesi legali di reintegrazione in servizio del lavoratore licenziato senza giusta causa o giustificato motivo.
Il lavoratore ha diritto alla reintegrazione in servizio nei seguenti casi:

a) se il fatto contestato è insussistente o privo di rilievo disciplinare, palesemente sproporzionato o non imputabile al lavoratore;
b) se il fatto contestato rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle norme di comportamento e di quelle disciplinari del presente contratto;
c) se il fatto posto a base del licenziamento per motivo oggettivo è insussistente.

In tutti questi casi, se il licenziamento rientra nel campo di applicazione dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro è tenuto alla reintegrazione in servizio e a corrispondere al lavoratore una indennità risarcitoria, ai sensi del quarto comma del medesimo art. 18, legge n. 300/1970.
Se, invece, il licenziamento rientra nel campo di applicazione del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23, il datore di lavoro è tenuto alla reintegrazione in servizio e a corrispondere al lavoratore una indennità risarcitoria, ai sensi del secondo comma dell'art. 3, d.lgs. n. 23/2015.

69.3. Indennità

Se il licenziamento viene intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ma non ricorrono le ipotesi di reintegrazione in servizio previste dal precedente comma è prevista una tutela indennitaria più favorevole rispetto alla normativa di legge vigente.
In particolare, fermo restando che il giudice dichiara l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una indennità onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 36 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, sia se il licenziamento rientra nel campo di applicazione dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 sia se il licenziamento rientra nel campo di applicazione del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23.
L'importo delle indennità in questione viene stabilito tenendo in considerazione l'anzianità di servizio del lavoratore, il numero di dipendenti occupati, le dimensioni dell'impresa, anche in termini di attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti.

69.4. Rinvio alle norme di legge

Per ogni altro profilo non contemplato dalle presenti disposizioni, si applica la disciplina di legge vigente in materia di licenziamento.

ART 70 MORTE DEL LAVORATORE

Nel caso in cui il rapporto di lavoro si estingue per morte del lavoratore, devono essere corrisposte, a norma dell'art. 2122 del codice civile, l'indennità di preavviso e il trattamento di fine rapporto al coniuge, all'unito civilmente, ai figli e, se a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo. In assenza di accordo sulla ripartizione, le indennità sono ripartite secondo i bisogni di ciascuno degli aventi diritto. In mancanza delle persone sopraindicate, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

ART 71 ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA

In ipotesi di assenza ingiustificata del lavoratore protratta per più di 15 giorni di calendario, il datore di lavoro comunica l'assenza alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del Lavoro, che potrà verificare la veridicità delle informazioni ricevute.
In tal caso, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore a partire dal giorno della comunicazione di cui al comma precedente, e non si applica la disciplina di cui all'art. 26 del D.lgs. n. 151/2015 in materia di dimissioni telematiche. Resta fermo che per l'intero periodo di assenza ingiustificata il datore di lavoro non è tenuto al versamento della retribuzione e dei relativi contributi.
Tale disposizione non si applica qualora il lavoratore dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la

sua assenza.

ART 72 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)

72.1. Nozione

In ogni caso di estinzione del rapporto di lavoro, ivi compresa l'ipotesi di collocamento in quiescenza, l'azienda corrisponde al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto all'art. 2120 c.c. e dalla legge n. 297/1982 e cioè su una base retributiva imponibile annua comprendente tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale.
Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c. come modificato dalla legge n. 297/1982, sono escluse dalla quota annua di retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R., le seguenti somme:

a) rimborsi spese;
b) somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali;
c) compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
d) l'indennità sostitutiva del preavviso;
e) l'indennità sostitutiva per ferie;
f) le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo;
g) le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore.

In caso di fallimento dell'azienda il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto e quanto di sua spettanza il suo complessivo avere sarà considerato credito privilegiato, ai fini dell'ammissione al passivo fallimentare.

72.2. Determinazione del TFR

I criteri di computo del TFR sono fissati dall'art. 2120 del codice civile.

72.3. Anticipo del TFR

Ai sensi dell'art. 2120 c.c. e della legge n. 68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
b) acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
c) spese da sostenere durante i periodi di fruizione di congedi parentali e per formazione del lavoratore.

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti.

72.4. Corresponsione del TFR

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

SEZIONE III
TUTELA E BENESSERE DEI LAVORATORI

TITOLO XVI LA CONTRATTAZIONE COME POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

ART 73 IL SISTEMA CONTRATTUALE DELLE POLITICHE ATTIVE

L'evoluzione del mercato del lavoro, verificatasi a seguito della globalizzazione e dell'innovazione tecnologica, comporta una sempre maggiore specializzazione delle competenze, delle abilità e delle conoscenze richieste ai lavoratori, determinando nel contempo mutamenti continui nel rapporto di lavoro e scenari incerti, caratterizzati anche dal rischio della perdita del posto di lavoro.
In tale contesto le politiche attive per il lavoro, finalizzate a promuovere l'occupabilità e a favorire l'inserimento e il reinserimento lavorativo, sono concordemente intese dalle Parti anche come politiche di prevenzione della disoccupazione e di attivazione dei disoccupati.
In tal senso le Parti danno, pertanto, vita a un sistema contrattuale di politiche attive per il lavoro che tuteli il dipendente non soltanto in azienda ma anche nel più ampio contesto del mercato del lavoro, nell'ottica di contribuire a creare un sistema di *flexicurity*, in grado di consentire il passaggio da un lavoro all'altro valorizzando le competenze acquisite dal lavoratore, anche attraverso la formazione continua.
Le Parti, infine, nel ritenere strategica la sinergia tra enti, associazioni e istituzioni, convengono sulla necessità di individuare iniziative efficaci in stretta collaborazione tra le commissioni territoriali, i soggetti pubblici e i soggetti privati presenti sul territorio.

ART 74 PREAVVISO ATTIVO

74.1. Nozione

Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore "in uscita" in altra azienda e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva le Parti stipulanti e l'intero sistema bilaterale di riferimento.
Il preavviso attivo si attua nel caso in cui il datore di lavoro intenda procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro "per giustificato motivo oggettivo" (c.d. licenziamento economico) e prevede il rispetto di un termine di preavviso di almeno 90 giorni.
Durante il periodo di preavviso attivo il datore di lavoro inoltre assicura/garantisce al lavoratore, nell'ambito di un percorso di riqualificazione professionale, la fruizione di appositi permessi atti a frequentare corsi di formazione e a partecipare a colloqui di lavoro.

74.2. Ruolo dell'ente bilaterale nella procedura di preavviso attivo

L'ente bilaterale, ricevuta la comunicazione di preavviso attivo, tenuto conto delle mansioni svolte e delle competenze del lavoratore in uscita, effettua una verifica della domanda di lavoro da parte delle aziende aderenti, al fine di agevolare la ricollocazione del lavoratore.
Se la verifica ha esito positivo, l'ente bilaterale favorisce l'inserimento del lavoratore presso la nuova azienda, comunicandole il nominativo del lavoratore interessato e garantendo la formazione necessaria per tale inserimento.

74.3. Procedura di preavviso attivo

Il datore di lavoro informa altresì il lavoratore, tramite apposita comunicazione scritta, dell'avvio della procedura di attuazione del preavviso attivo.
Il datore di lavoro, acquisito il consenso scritto del lavoratore, avvia la procedura di preavviso attivo inviando al sistema bilaterale di riferimento, immediatamente e comunque entro 5 giorni dall'inizio del periodo di preavviso, una comunicazione recante le informazioni essenziali del lavoratore tra cui:

- dati anagrafici del lavoratore;
- termine del periodo di preavviso e decorrenza del licenziamento;
- inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore durante il rapporto, con relativa durata;
- dati e settore merceologico di appartenenza dell'azienda;
- estremi del contratto collettivo nazionale applicato al rapporto di lavoro.

74.4. Effetti della procedura di preavviso attivo

Se per effetto della procedura di preavviso attivo, l'assunzione da parte del nuovo datore di lavoro avviene prima della scadenza del preavviso contrattuale, il rapporto di lavoro cessa con effetto immediato e il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso per la parte residua di esso.
L'assunzione del lavoratore all'esito del procedimento di preavviso attivo determina un nuovo rapporto di lavoro, senza continuità con il precedente rapporto.

74.5. Contributo di solidarietà per la ricollocazione

Allo scopo di sostenere e coadiuvare l'azione dell'ente bilaterale a favore del lavoratore, il datore di lavoro riconosce all'ente medesimo un contributo economico di ricollocazione, salvo il caso in cui l'ente bilaterale fruisce di assegno di ricollocazione o di altra tipologia di assegno a carico della finanza pubblica.

ART 75 IL VALORE DELLA FORMAZIONE CONTINUA E PROFESSIONALE

75.1. Diritto soggettivo alla formazione continua e professionale

Le Parti firmatarie, consapevoli che lo sviluppo professionale dei lavoratori e la competitività

delle imprese sono strettamente legati alla capacità di promuovere e di avviare processi di innovazione produttiva e organizzativa, riconoscono il valore fondamentale della formazione continua, quale diritto soggettivo del lavoratore.
Le Parti firmatarie considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione professionale e continua finalizzata ad aggiornare, perfezionare e/o ad acquisire nuove e ulteriori conoscenze, abilità e competenze professionali, sul versante sia dell'innovazione tecnologica sia dell'economia circolare.
Il sistema di formazione continua rivolto ai lavoratori è teso all'aggiornamento e alla crescita delle conoscenze, delle abilità e delle competenze professionali, strettamente connessi all'innovazione organizzativa e tecnologica del sistema produttivo e ai cambiamenti del mercato del lavoro.
I percorsi formativi, volti all'aggiornamento e alla qualificazione professionale dei lavoratori, consentono agli stessi di acquisire anche nuove competenze, strumentali alla competitività delle imprese.
Quando il datore di lavoro è tenuto, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, ad erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.
Tale obbligo non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.
Restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 36 e 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

75.2. Analisi del fabbisogno formativo

Le Parti stipulanti concordano che la formazione continua e professionale rappresenti un valore in termini di investimento nel capitale umano e deve rispondere alle esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.
A tal fine, le Parti stipulanti riconoscono l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo, quale strumento che consente di identificare le competenze da sviluppare al fine di accrescere la competitività aziendale e la professionalità dei lavoratori e sulla cui base sarà elaborato il relativo piano formativo.
L'analisi del fabbisogno formativo tiene conto anche delle competenze già acquisite e si inserisce all'interno di un processo ciclico nel quale assumono rilevanza strategica sia la pianificazione della formazione tesa, in considerazione anche di quella eventualmente proposta dall'azienda, a valorizzare tutte le modalità di apprendimento, sia il monitoraggio dello stato di attuazione dell'azione formativa, nonché la registrazione e certificazione della formazione effettuata.
Il datore di lavoro garantisce ai lavoratori in forza, in relazione al fabbisogno formativo rilevato, percorsi annuali di formazione continua e professionale anche in modalità *in affiancamento* e *on the job*, della durata di 10 ore pro-capite, da realizzarsi attraverso progetti formativi aziendali caratterizzati da iniziative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche e/o gestionali, utili al contesto lavorativo

dell'azienda e/o del territorio.
Le Parti stipulanti potranno, altresì, convenire di aderire a progetti territoriali o settoriali offerti da soggetti formatori quali:

- enti paritetici di formazione professionale;
- enti di cui all'art. 1 della L. n. 40/1987 riconosciuti dal Ministero del lavoro;
- enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consente di svolgere attività di formazione continua;
- enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;
- università pubbliche e private riconosciute, Fondazioni ITS e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore.

Le competenze acquisite saranno registrate all'interno del fascicolo elettronico del lavoratore, di cui all'art. 14 del D.Lgs. 14.9.2015, n. 150.
Le iniziative formative svolte saranno debitamente documentate dall'ente erogatore o dall'azienda e dovranno essere, altresì, registrate.
Il presente articolo sulla formazione professionale e continua non assolve agli obblighi in materia di prevenzione e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e, quindi, sono fatte salve le ore utilizzate per la formazione di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008.

75.3. Fondi interprofessionali per la formazione continua

Le Parti stipulanti promuovono, per la formazione continua e professionale, l'adesione delle aziende ai Fondi interprofessionali.

75.4. Cambiamenti organizzativi e formazione del lavoratore

Nel caso in cui l'azienda muti il ciclo produttivo o adotti nuovi macchinari per la produzione di beni o servizi o, ancora e più in generale, cambi l'assetto organizzativo nel quale il lavoratore era stato addetto per un periodo superiore a 12 mesi, il datore di lavoro è obbligato a formare il lavoratore per far fronte al cambiamento organizzativo.
Il periodo di formazione del lavoratore deve essere pari ad un minimo di 30 giorni.
La Parte Settoriale può prevedere tempistiche diverse in ragione delle peculiarità del settore produttivo o dell'organizzazione aziendale.
Durante il periodo di formazione il lavoratore non può essere licenziato per scarso rendimento né per violazioni nell'uso dei nuovi macchinari, salva la giusta causa.

75.5. Tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo

Al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, sostenere il processo di acquisizione di nuove competenze e avvicinare al mondo del lavoro soggetti privi di occupazione, i datori di lavoro attiveranno percorsi di tirocinio di inserimento o di reinserimento lavorativo.
Per ciò che attiene alla regolamentazione dei tirocini si fa espresso rinvio ai contenuti degli

accordi sottoscritti in sede di Conferenza Stato-Regioni in data 24 gennaio 2013 e in data 25 maggio 2017, nonché alle norme disposte in materia dalle singole Regioni.

75.6. Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO)

I Percorsi per il conseguimento delle Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO) rappresentano una forma didattica atta a sviluppare, attraverso una specifica progettazione tra scuola e azienda, le attitudini lavorative e le capacità di scelta professionali degli studenti frequentanti l'ultimo triennio delle Scuole Superiori, di modo che possano effettuare concrete esperienze di lavoro.
Le Parti stipulanti si impegnano pertanto a farsi promotrici delle esperienze di PCTO e a tal fine concordano la progettazione, attraverso la bilateralità e col concorso dei rispettivi organismi territoriali, di specifici percorsi di PCTO per gli studenti frequentanti il triennio delle Scuole Superiori di secondo grado.
Le Parti stipulanti si riservano, pertanto, di promuovere appositi Accordi in materia.

ART 76 TRATTAMENTO ECONOMICO DIFFERENZIATO: LA FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE INIZIALE

76.1. Formazione professionalizzante iniziale

Il dispositivo di cui al presente articolo è finalizzato ad offrire fin da subito un'occupazione stabile, attraverso un ordinario contratto a tempo indeterminato in luogo del contratto di apprendistato, anche al lavoratore privo di esperienza professionale pregressa e che pertanto necessita di una formazione professionalizzante iniziale.
Il datore di lavoro assicura al suddetto lavoratore un periodo di formazione iniziale professionalizzante sulla base di uno specifico Piano Formativo Individuale (P.F.I.), di cui al successivo comma, finalizzato a fargli acquisire le necessarie conoscenze, abilità e competenze per lo svolgimento delle mansioni che gli sono state assegnate.

76.2. Piano formativo individuale (P.F.I.)

Il datore di lavoro, anche per il tramite di un suo delegato, predispone un Piano Formativo Individuale (P.F.I.) sulla base del quale fornisce al lavoratore posto in formazione iniziale una specifica formazione On The Job, atta a fargli acquisire le competenze tecniche di profilo di base, le competenze trasversali e quelle digitali.
Detta formazione è pianificata sulla base di un monte ore pari ad almeno 120 ore, che dovranno essere svolte durante l'orario di lavoro.
La formazione per il lavoratore potrà essere finanziata anche con l'intervento dei fondi interprofessionali.

76.3. Regime retributivo

Durante tale periodo, che non può essere superiore a 18 mesi, il datore di lavoro può corrispondere al lavoratore in formazione il trattamento economico stabilito per il livello

inferiore a quello di inquadramento
Il regime retributivo in discorso produce effetti su tutti gli istituti contrattuali diretti ed indiretti previsti dal presente contratto, salvo che sul trattamento di fine rapporto.

76.4. Clausola di salvaguardia per il lavoratore

Qualora il lavoratore venga licenziato, salvo che per giusta causa, nel termine di 36 mesi dalla data di assunzione, lo stesso ha diritto alla corresponsione in un'unica soluzione della differenza della retribuzione non percepita durante l'intero periodo.

76.5. Esclusioni dal campo di applicazione

Dalla disposizione di cui al presente articolo sono esclusi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato.
Il regime retributivo, di cui al precedente comma 76.3, non è sovrapponibile con altre tipologie contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il lavoro part-time.

ART 77 RILEVANZA DEGLI ENTI BILATERALI NELL'AMBITO DELLE POLITICHE ATTIVE

Le Parti riconoscono il ruolo fondamentale che gli enti bilaterali svolgono nell'ambito della formazione, della riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori e affidano ad essi, nell'ambito dei propri statuti, sia il sistema di certificazione contrattuale delle competenze che la gestione del preavviso attivo di licenziamento, quale misura a protezione e a tutela dei lavoratori.

ART 78 INTRODUZIONE I.A NEI CONTESTI DI LAVORO

Le Parti riconoscono che la transizione digitale rappresenta una sfida di portata straordinaria che incide profondamente sull'organizzazione del lavoro, sui profili professionali e sulla qualità della vita lavorativa. Le Parti sono altresì consapevoli che tale transizione deve essere governata nel rispetto della dignità, dei diritti e della centralità della persona, evitando derive sostitutive che svuotino il ruolo attivo del lavoro umano. A tal fine condividono la necessità di adottare un **Patto deontologico** affinché l'introduzione dell'intelligenza artificiale nei contesti lavorativi avvenga nel rispetto di alcuni fondamentali principi, tra i quali:

- **Responsabilità,** nel valutare l'impatto umano, sociale ed etico delle soluzioni che si intendono adottare;
- **Relazione**, intesa come salvaguardia del valore umano e sociale del lavoro, anche in presenza di strumenti digitali avanzati;

- **Condivisione**, come metodo per la costruzione partecipata delle innovazioni, attraverso il confronto continuo con le rappresentanze sindacali attraverso momenti di consultazione strutturata.

Le parti concordano altresì di promuovere la piena **Consapevolezza** dei processi di governo dei cambiamenti, riconoscendo a tal fine il valore strategico della formazione continua come strumento per accrescere la consapevolezza dei lavoratori rispetto ai cambiamenti tecnologici in atto.
In tale prospettiva, le Parti si impegnano a promuovere, anche con il supporto degli Enti bilaterali, percorsi formativi finalizzati a:

- accrescere le competenze digitali dei lavoratori;
- comprendere i principi etici e giuridici legati all'uso dell'A.I.;
- prevenire fenomeni di stress lavoro-correlato legati alla digitalizzazione.

Con l'obiettivo di monitorare congiuntamente l'evoluzione della transizione digitale nei contesti di lavoro, si impegnano inoltre a promuovere la costituzione di un Osservatorio paritetico nazionale, recependo le linee guida proposte dal "AI Continent Action Plan" approvato dalla Commissione Europea in data 9/4/2025, con il compito di analizzare gli impatti occupazionali delle tecnologie digitali avanzate, individuare buone pratiche e proporre eventuali aggiornamenti contrattuali.

TITOLO XVII BILATERALITA' E SISTEMA DI WELFARE CONTRATTUALE

ART 79 BILATERALITÀ

Le Parti, nel ritenere che la bilateralità rappresenti un importante strumento di partecipazione sociale che realizza, in un clima di fiducia e di collaborazione, una virtuosa alleanza tra impresa e lavoro sui temi della crescita, dello sviluppo e della giustizia sociale, convengono sull'importanza di implementare e sostenere politiche finalizzate ad attivare ed erogare, attraverso gli enti bilaterali e i fondi interprofessionali di riferimento misure concrete di sostegno ai bisogni dei lavoratori.
A tal fine le Organizzazioni sindacali stipulanti individuano o costituiscono un Ente Bilaterale quale riferimento contrattuale per il welfare.

ART 80 ENTE BILATERALE

80.1. Ente Bilaterale Nazionale

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale Nazionale rappresenti lo strumento per lo svolgimento delle attività in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, welfare, politiche del lavoro, sia attive che passive, interpretazione delle norme contrattuali e quanto demandato dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.
L'Ente Bilaterale di riferimento sarà costituito o individuato con accordo tra le parti e, quindi, comunicato alle aziende che applicano il presente CCNIL.

80.2. Contributo Ente Bilaterale Nazionale

La contribuzione a favore dell'ente è posta a carico delle aziende aderenti.
Entità e modalità di versamento del contributo è stabilita e concordata nella Parte Settoriale del CCNIL.

80.3. Enti bilaterali territoriali

Le Parti convengono che l'Ente Bilaterale Nazionale possa articolarsi in enti bilaterali regionali e territoriali, la cui costituzione è deliberata dall'Organo di Amministrazione dell'Ente Nazionale, che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

80.4. Osservatorio Nazionale del Lavoro

Le Parti concordano sull'opportunità che l'Ente Bilaterale Nazionale istituisca un Osservatorio Nazionale del Lavoro con finalità di studio, analisi e proposte in merito alle questioni e problematiche a esso demandate in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
Potranno, altresì, essere istituite articolazioni territoriali dell'Osservatorio che a livello locale realizzano una fase d'esame e di studio, idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel

territorio e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.

80.5. Commissioni di Indirizzo Settoriale (CIS)

Le Parti convengono che, stante la natura confederale dell'Ente Bilaterale Nazionale, lo stesso si articoli, per la gestione delle problematiche settoriali e per tutte le materie demandate alla bilateralità dalla contrattazione collettiva, in Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla CIS, che si articolano a livello nazionale e a livello regionale e/o locale.
Le CIS svolgono, a livello territoriale, specifiche funzioni di analisi delle problematiche afferenti al relativo settore ed elaborano indirizzi rispetto alle specifiche esigenze emerse. Costituiscono, pertanto, organi consultivi con specifiche funzioni di gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla bilateralità dalla contrattazione collettiva.

ART 81 PRINCIPI GENERALI DI WELFARE

81.1. Definizione dell'istituto

Per welfare contrattuale si intende l'insieme delle prestazioni e dei servizi del sistema bilaterale, riconosciuti ed erogati ai lavoratori in azienda, sotto forma di prestazioni di tipo sanitario, previdenziale, sociale e solidale.
Le Parti convengono che le prestazioni di welfare, riconosciute ed erogate dal sistema bilaterale, si configurino come diritto contrattuale riconosciuto a ogni singolo lavoratore, il cui esercizio innesta un processo virtuoso per cui a un maggiore benessere del lavoratore, in termini di una sua maggiore sicurezza sociale, specularmente corrisponde un maggior benessere organizzativo che, a sua volta, conduce a migliori risultati in termini di efficienza, di produttività, produzione di valore e, pertanto, a una maggiore competitività dell'azienda nel mercato del lavoro.

81.2. Diritto contrattuale alle prestazioni di welfare

Le Parti ritengono che la bilateralità rappresenti un sistema che coinvolge tutte le imprese che applicano il presente CCNIL, anche non aderenti alle associazioni di categoria, in quanto promuove ed eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa posta a tutela del lavoratore.
Le Parti convengono che le prestazioni previste dal sistema di bilateralità rappresentino un diritto contrattuale, in quanto sono parte integrante della retribuzione di ogni singolo lavoratore, il quale matura, pertanto, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale indipendentemente dalle associazioni di categoria cui aderiscono o cui hanno conferito mandato, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte del datore di lavoro.
Le Parti si danno atto che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono dunque vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNIL e dei contratti collettivi di secondo livello, aziendale o territoriale, laddove sottoscritti.

81.3. Promozione del welfare

Le Parti si impegnano a:

- promuovere, a diffondere e a potenziare le forme di welfare presso tutte le imprese, anche di piccole dimensioni;
- rendere edotte le imprese e i lavoratori dei vantaggi, anche di tipo fiscale, che possono scaturire dall'adozione delle misure di welfare, mediante campagne di diffusione e informazione;
- promuovere presso le imprese anche l'adozione di pacchetti di beni e servizi che, seppure diversi da quelli che beneficiano di un regime fiscale e contributivo agevolato, possono tuttavia contribuire a instaurare un clima di maggiore e proficua collaborazione, benessere e soddisfazione per tutti i soggetti coinvolti.

81.4. Destinatari delle misure di welfare

Destinatari delle misure di welfare sono tutti i lavoratori che hanno superato il periodo di prova, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato oppure con contratto di lavoro a tempo determinato con almeno tre mesi di anzianità di servizio, anche non consecutivi, maturati nel corso di ciascun anno (1° gennaio – 31 dicembre) e lavoratori che non siano in aspettativa non retribuita.

81.5. Credito welfare

Sarà incentivato il ricorso alle forme di welfare rendendo consapevoli i lavoratori della possibilità di convertire, in tutto o in parte, le somme dovute come premi di risultato in credito welfare, nel qual caso esse non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggette all'imposta sostitutiva.

81.6. Tipologie di welfare

Il presente contratto disciplina un sistema welfare innovativo che si articola in una pluralità di forme welfare: welfare previdenziale, welfare sanitario, welfare sociale e welfare solidale secondo quanto previsto dagli articoli che seguono.

ART 82 WELFARE PREVIDENZIALE

82.1. Fondo (Pensione) di previdenza complementare

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa per il benessere individuale e collettivo, intendono promuovere e attivare un sistema di previdenza complementare volontario, al fine di assicurare al lavoratore un livello adeguato di tutela pensionistica e livelli di copertura previdenziale più elevati, integrando la previdenza (di base) obbligatoria.
A tal fine, ai lavoratori e alle lavoratrici a cui si applica il presente contratto è garantita la possibilità di iscriversi, volontariamente e liberamente, a un Fondo di previdenza complementare (c.d. Fondo pensione), destinando ad esso una quota percentuale della propria retribuzione mensile, ad integrazione della quale concorre il datore di lavoro con un contributo percentuale, come fissato

nella Parte Settoriale.
Il Fondo pensione di riferimento è indicato dalle parti stipulanti nella Parte Settoriale. L'obbligo contributivo qui regolato è assunto soltanto dai datori di lavoro che applicano il presente CCNIL.
Il lavoratore, oltre alla contribuzione mensile prevista nella Parte Settoriale, può destinare al Fondo pensione una parte o la totalità del proprio Trattamento di Fine Rapporto (TFR), maturato successivamente all'adesione al fondo stesso, fatto salvo l'obbligo di legge di trasferire al Fondo pensione il TFR dei lavoratori che operano in aziende con più di 50 dipendenti.
Il lavoratore può, altresì, destinare al Fondo pensione, per intero o in quota parte, eventuale retribuzione premiale o altre gratifiche aggiuntive annuali, come pure destinare al fondo stesso contributi a favore dei familiari a carico.

82.2. Adesione al Fondo

Al fine di favorire l'adesione alle forme di previdenza complementare, le aziende, di regola una volta all'anno, consegneranno ai lavoratori materiale informativo contenente indicazioni sui vantaggi derivanti dalla previdenza complementare.
Sarà consentita l'iscrizione al Fondo anche ai familiari o affini dei lavoratori e delle lavoratrici aderenti.

82.3. Versamento contributi

Il calcolo e il versamento al Fondo pensione dei contributi di previdenza complementare sono effettuati dal datore di lavoro con periodicità mensile. A tal fine, l'aliquota scelta dal lavoratore è applicata all'imponibile previdenziale (base di calcolo) determinato con le modalità stabilite dalla legge per il sistema previdenziale obbligatorio (es. Inps).
Il datore di lavoro è tenuto a determinare mensilmente i contributi a carico del lavoratore, addebitandoli al medesimo mediante trattenuta sulla busta paga e versarli al Fondo pensione assieme a quelli a proprio carico, secondo le modalità stabilite dal Fondo stesso.

ART 83 WELFARE SANITARIO

83.1. Definizione

Il welfare sanitario aziendale include l'assistenza sanitaria integrativa al Servizio sanitario nazionale e le assicurazioni sanitarie aziendali.
Possono fruire dell'assistenza sanitaria integrativa tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, compresi gli apprendisti, nonché loro familiari ed affini.

83.2. Contributo Fondo Sanitario

Le quote obbligatorie per la realizzazione dei servizi di prestazione Sanitaria Integrativa saranno destinate ai Fondi di riferimento delle Parti stipulanti.
Il contributo a carico delle aziende è stabilito in quota fissa mensile o annuale, come indicato nella Parte Settoriale.

Tale quota, pur non concorrendo al reddito fiscalmente imponibile, concorre a determinare il trattamento economico complessivo, contrattualmente stabilito.
I datori di lavoro che non intendono contribuire al Welfare sanitario previsto dal presente CCNIL, sono tenuti a versare ai lavoratori un elemento non assorbibile della retribuzione di pari importo rientrante nella normale retribuzione, ovvero assicurare al singolo lavoratore le medesime prestazioni sanitarie.
Entità e modalità di versamento del contributo è stabilita e concordata nella Parte Settoriale del CCNIL.
I familiari dei lavoratori possono beneficiare delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa previo versamento della quota annuale stabilita dal regolamento del Fondo.

ART 84 WELFARE SOCIALE

84.1. Definizione

Il welfare sociale contrattuale, o *community welfare*, origina dall'idea dell'azienda come comunità, come luogo ideale per creare relazioni sociali e innalzare qualitativamente il rapporto tra lavoro e vita privata (work-life balance).
In particolare, il welfare sociale riguarda servizi di assistenza psicologica e familiare, assistenza agli anziani, prestazioni di baby-sitting, attività di counselling individuale e di gruppo e tutti quei servizi di assistenza alla persona che aumentano il benessere del lavoratore, migliorandone il work-life balance.

84.2. Attuazione

Le Parti, consapevoli del valore che il welfare sociale rappresenta, si impegnano ad attuare le misure di welfare sociale nell'ambito dell'Ente bilaterale di riferimento.

ART 85 WELFARE SOLIDALE

85.1. Definizione

Il *welfare* solidale è volto alla introduzione nelle aziende di accordi di partnership con enti e associazioni che si occupano di situazioni di svantaggio e difficoltà quali, a titolo esemplificativo, progetti di cohousing tra disabili e soggetti normodotati, nonché di programmi per favorire l'integrazione dei figli con fragilità dei lavoratori dipendenti attraverso lo sport, il supporto di educatori, psicologi e pedagogisti
Le parti stipulanti del presente contratto sono consapevoli che le misure di welfare solidale apportano un doppio valore, sia di sostegno alle fragilità che di maggior benessere anche per i lavoratori. Pertanto, è rimesso all'Ente Bilaterale e alla contrattazione aziendale l'individuazione delle misure di welfare solidale.

85.2. Fondo solidale

Le Parti firmatarie del presente contratto concordano, altresì, nel promuovere all'interno dell'Organismo bilaterale la costituzione di un Fondo Solidarietà che, nei limiti delle risorse all'uopo disponibili, possa offrire un sostegno economico ai familiari dei lavoratori caduti su lavoro ed ai lavoratori malati oncologici.
Il funzionamento e finanziamento del Fondo di Solidarietà sarà disciplinato dal regolamento dell'Ente.

ART 86 WELFARE AZIENDALE IN SOSTITUZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

86.1. Servizi Welfare

Le Parti stipulanti sono impegnate a rendere effettivo ed efficace il welfare aziendale, facendo rete per una maggiore diffusione e conoscenza presso le imprese e i lavoratori.
Al fine di accrescere il benessere dei lavoratori sono riconosciuti fringe benefit e altri servizi o attività come di seguito elencati a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- servizi di trasporto collettivo;
- servizi di abbonamento per il trasporto pubblico, locale, regionale e interregionale;
- servizi per finalità sociali, di educazione sociali;
- servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi di mensa ad essi connessi;
- servizi di ludoteche e centri estivi e invernali;
- servizi di formazione;
- servizi ricreativi e culturali;
- servizi per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti;
- servizi mensa.

86.2. Accordo Territoriale

Al fine di diffondere il welfare aziendale anche nelle imprese nelle quali non è prevista o, comunque, non costituita la rappresentanza sindacale aziendale, le Parti depositeranno presso l'Ispettorato competente apposito accordo territoriale, al quale, le aziende aderenti alla parte datoriale, potranno fare riferimento nelle comunicazioni istitutive delle forme di welfare accordate al lavoratore.

TITOLO XVIII CONGEDI, PERMESSI E ASPETTATIVE

ART 87 CONGEDO PER LA FORMAZIONE

87.1. Definizione

Il congedo per la formazione è quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. Si intende, altresì, per periodo di congedo per la formazione anche quello concesso per la frequentazione di master, corsi di specializzazione universitari, dottorato di ricerca, nonché quello concesso per lo svolgimento di un assegno di ricerca presso università pubbliche e private.

87.2. Beneficiari

Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori e le lavoratrici con almeno 4 anni di anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato.
I lavoratori studenti con meno di 4 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, nel corso dell'anno, un periodo di 30 giorni di congedo non retribuito, continuativo o frazionato, compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative dell'azienda.

87.3. Formalità

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

87.4. Limiti

Il datore di lavoro valuta la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e, in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informa il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.
I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare il 3% del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva. Nelle aziende fino a 100 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

87.5. Conseguenze sul rapporto di lavoro

Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro ma non ha diritto alla retribuzione.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
In caso di sopravvenienza di una grave e documentata infermità, previa comunicazione scritta del lavoratore al datore di lavoro, il godimento del congedo si interrompe.
Il lavoratore è reso edotto che può procedere al riscatto dei periodi di congedo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi.

ART 88 CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

I lavoratori hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali.
La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali.
Gli interventi formativi oggetto di piani aziendali o territoriali possono essere finanziati per mezzo dei fondi interprofessionali per la formazione continua.
Il monte ore da destinare ai congedi per la formazione continua è di 10 ore annue. La contrattazione decentrata può incrementare il numero delle ore.
I lavoratori destinatari dell'attività di formazione sono individuati dal datore di lavoro secondo criteri di rotazione e con cadenza annuale, garantendo pari opportunità di partecipazione ai lavoratori e alle lavoratrici.

ART 89 DIRITTO ALLO STUDIO

89.1. Beneficiari del diritto allo studio

Il diritto allo studio è riconosciuto come diritto del lavoratore a migliorare il proprio livello culturale sia sul piano generale sia sotto il profilo strettamente professionale.
A fine di rendere effettivo il diritto allo studio, sono concessi, nei limiti del monte ore aziendale di cui al successivo comma, permessi retribuiti a tutti i lavoratori che si iscrivono e frequentano corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.
Possono, altresì, beneficiare dei permessi di studio:

- i lavoratori che frequentano corsi di qualificazione e di riqualificazione professionale, in relazione alle competenze professionali richieste dall'attività svolta in azienda;
- i lavoratori extracomunitari che si iscrivono e frequentano corsi di scolarizzazione "dedicati", organizzati da istituti e/o da enti pubblici.

89.2. Monte ore aziendale dei permessi di studio

Il diritto allo studio per i lavoratori aventi diritto viene assicurato attraverso l'istituzione di un monte ore complessivo aziendale, nei cui limiti sono concessi i permessi retribuiti a carico dell'azienda.
Il monte ore a disposizione dei lavoratori, per l'esercizio del diritto allo studio, è determinato

ogni triennio moltiplicando 16 per il numero di dipendenti occupati al 1° gennaio del primo anno del triennio, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.

89.3. Monte ore individuale dei permessi di studio

I lavoratori che frequentano corsi di studio, tenuti da Istituti di istruzione pubblici, parificati o legalmente riconosciuti, usufruiscono, a richiesta e con le modalità indicate nel presente articolo, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali "pro-capite" e nel limite della metà delle ore di frequenza previste dal corso di studio.
Le ore fruite come permesso di studio sono comprensive delle prove di esame.
Le 150 ore "pro-capite" per triennio potranno essere usufruite mediante concentrazione anche in un solo anno.

89.4. Contingentamento

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il 3% del totale dei lavoratori occupati nel turno stesso, fermo restando che dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.

89.5. Lavoratori studenti

I lavoratori studenti ossia i lavoratori che frequentano corsi di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

89.6. Formalità per la richiesta e documentazione

Il lavoratore, per fruire dei permessi retribuiti, deve inoltrare richiesta scritta al datore di lavoro, con la specifica del corso di studio che intende frequentare. La richiesta del lavoratore è inoltrata secondo le modalità e i termini che saranno stabiliti a livello aziendale.
I lavoratori sono tenuti a fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, a certificare mensilmente le ore di effettiva frequenza.

ART 90 CONGEDO MATRIMONIALE

90.1. Durata

In caso di matrimonio avente validità civile ovvero in caso di unione civile, al lavoratore non in prova spetta un periodo di congedo di quindici giorni consecutivi di calendario.
Il periodo di congedo matrimoniale è considerato ad ogni effetto attività di servizio.
Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

Il lavoratore ha diritto per il periodo di congedo alla normale retribuzione di fatto.

90.2. Decorrenza del congedo

La richiesta di congedo deve essere presentata al datore di lavoro con almeno 10 giorni di preavviso, salvo casi eccezionali.
Il datore di lavoro concede il congedo, compatibilmente con le esigenze aziendali, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio e fino a 3 mesi dopo la celebrazione.
Il lavoratore dovrà esibire, al termine del periodo di congedo, la documentazione attestante la celebrazione del matrimonio.

ART 91 CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

91.1. Diritto ad astenersi dal lavoro

La lavoratrice che sia inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

91.2. Obblighi di comunicazione

Salvo casi di oggettiva impossibilità, per poter fruire del congedo la lavoratrice è tenuta ad avvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, nonché a produrre la certificazione relativa al percorso di protezione.

91.3. Modalità di fruizione del congedo

Il congedo di cui al presente articolo può essere usufruito su base oraria o giornaliera secondo modalità concordate con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

91.4. Trattamento economico

Durante la fruizione del congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e alla contribuzione figurativa.
Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

91.5. Conversione in lavoro part time

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al presente articolo ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della

lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

ART 92 PERMESSI PER LUTTO E GRAVE INFERMITÀ

92.1. Disciplina

In caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado, di un affine entro il primo grado, anche non convivente o, comunque, di un soggetto componente la famiglia anagrafica, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito.
Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità, il lavoratore è tenuto, entro il termine di 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata dal medico specialista del Servizi Sanitario nazionale.
In mancanza della suddetta certificazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore di permessi retribuiti.
Nel caso di richiesta del permesso per decesso, alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto a documentare l'evento con apposita certificazione.

92.2. Modalità di fruizione

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso.
Nel caso di grave infermità dei familiari di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.
Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
Qualora venga accertato il venir meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustifichino la loro richiesta.
I permessi disciplinati dal presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone disabili disciplinati dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e s.m.i.

ART 93 ALTRI PERMESSI RETRIBUITI

93.1. Permessi per visite mediche

Il lavoratore ha diritto, su base annua, a 12 ore di permesso retribuito per visite mediche generiche ovvero specialistiche.
Il lavoratore deve fare richiesta del permesso con almeno due giorni di anticipo e deve attestare l'effettuazione della visita con certificazione medica.

93.2. Permessi per donatori di sangue e midollo osseo

I lavoratori donatori di sangue hanno diritto ad un permesso retribuito per l'intera giornata in cui procedono alla donazione. La legge regola le modalità per il godimento di tale diritto.
I lavoratori donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti.
Contenuti e modalità di esercizio del diritto sono regolati dalla legge.

ART 94 PERMESSI EX LEGGE N.104 DEL 1992 E S.M.I.

94.1. Permessi per l'assistenza di figli con disabilità

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della legge 104/1992 e s.m.i., hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
I suddetti lavoratori possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al suddetto prolungamento del congedo parentale, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.

94.2. Permessi per l'assistenza di familiari con disabilità

Il lavoratore ha diritto di fruire di permessi retribuiti mensili di 3 giorni, anche continuativi, per assistere un familiare con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, che non sia ricoverato a tempo pieno; intendendosi, a tal fine per familiare, il coniuge, la parte di un'unione civile, il convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado.
Quando due o più lavoratori devono prestare l'assistenza di cui al primo periodo del presente comma allo stesso familiare, fruiranno di permessi in modo alternativo.
Il lavoratore che deve prestare l'assistenza di cui innanzi a più familiari, fruirà dei permessi per ciascuno di essi.
Il permesso di cui trattasi spetta anche per parenti o affini di terzo grado in mancanza di altri familiari o nel caso in cui gli stessi familiari abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano mancanti.
Il lavoratore che usufruisce del congedo, disciplinato al presente comma, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere con disabilità in situazione di gravità e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

94.3. Controllo del datore di lavoro

Il datore di lavoro, al fine eventualmente di verificare la sussistenza delle condizioni richieste dal lavoratore per la legittima fruizione dei diritti statuiti ai precedenti commi 94.1 e 94.2, può fare riferimento al verbale della Commissione Medica dell'ASL e dell'INPS che ha accertato il grado di disabilità del soggetto.
Qualora il datore di lavoro accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei diritti di cui ai precedenti commi, il lavoratore decade dagli stessi diritti, ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare.
Al fine di evitare abusi da parte del lavoratore che usufruisce del congedo di cui al presente comma, il datore di lavoro può disporre controlli nei limiti stabiliti dalla legge n. 300/1970.

94.4. Disposizioni speciali

Il lavoratore affetto da disabilità in situazione di gravità può usufruire, alternativamente, dei permessi di cui ai precedenti commi e ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito, senza il suo consenso, in altra sede.
Il lavoratore che usufruire dei permessi di cui ai predetti commi ha priorità di accesso al lavoro agile ovvero ad altre forme di lavoro flessibile, stabilite in sede di contrattazione aziendale in considerazione delle peculiarità del settore ricomprese nel Comparto di riferimento.
Quanto statuito ai precedenti commi si applica anche al lavoratore affidatario di persone affette da disabilità in situazione di gravità.
Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui ai primi due precedenti commi, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

94.5. Permessi per l'assistenza intergenerazionale

Il lavoratore ha diritto a 2 giorni di permesso retribuito all'anno, non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani, di età pari o superiore a 75 anni, nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni, nonché per effettuare visite mediche specialistiche, previa presentazione di idonea documentazione da parte del lavoratore interessato e, comunque, con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza.
Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex lege 104/1992 per l'assistenza al medesimo familiare.

94.6. Permessi per gravi calamità

Ulteriori giorni di permesso straordinario potranno essere richiesti dal lavoratore in casi di gravi calamità; in tal caso la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso. Tali

permessi sono retribuiti sino ad un massimo di 10 ore.

ART 95 CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

95.1. Beneficiari

Il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi familiari relativi alla situazione personale, alla propria famiglia anagrafica, ai soggetti di cui all'art. 433 del codice civile, anche se non conviventi, e precisamente:

- il coniuge;
- i figli, anche adottivi, e, in loro mancanza, i discendenti prossimi;
- i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi;
- gli adottanti;
- i generi e le nuore;
- il suocero e la suocera;
- i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali;
- i portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

95.2. Motivi per la concessione

I motivi per i quali possono essere chiesti i congedi sono quelli indicati dal decreto interministeriale n. 278/2000.
I gravi motivi pertanto sono:

a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente articolo;
b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente articolo;
c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente articolo ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

95.3. Durata

I congedi, utilizzabili in modo continuativo o frazionato, non potranno essere superiori a due anni.

95.4. Conseguenze sul rapporto di lavoro

Durante il periodo di assenza, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ma non alla retribuzione, né può svolgere altra attività lavorativa.
Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio.
Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
Il datore di lavoro è tenuto, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi e a comunicare l'esito della richiesta al dipendente.
L'eventuale rigetto, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato ovvero la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.

95.5. Limiti alla concessione

Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.
Ove ricorra una delle ipotesi di cui al punto precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso.

95.6. Rientro in servizio

Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro.
Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può, comunque, consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

ART 96 CONGEDO PER TOSSICODIPEDENZA

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, titolari di contratto a tempo indeterminato, hanno diritto a fruire di un periodo di aspettativa non retribuita, per una durata massima di tre anni, al fine di partecipare ai programmi terapeutici riabilitativi presso i servizi

sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali.
Il periodo di aspettativa non si computa ai fini dell'anzianità di servizio.
Il lavoratore deve fare istanza di godimento del periodo di aspettativa al datore di lavoro con richiesta scritta trasmessa con preavviso di almeno sette giorni, documentando il suo stato di tossicodipendenza.
I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa senza assegni per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

ART 97 CONGEDO NONNI LAVORATORI

I nonni lavoratori hanno diritto a 10 giorni di permesso non retribuito all'anno per prestare assistenza ai propri nipoti di età non superiore ai 12 anni.

98. CARICHE PUBBLICHE

98.1. Parlamento e assemblee nazionali

I lavoratori subordinati eletti in seno al Parlamento nazionale o europeo, ovvero alle assemblee regionali hanno diritto a fruire dell'aspettativa non retribuita per tutto il periodo del mandato.
I lavoratori hanno, altresì, diritto ad essere collocati in aspettativa non retribuita dal giorno di presentazione di candidatura sino a quella delle elezioni.
Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

98.2. Amministrazioni locali

I lavoratori eletti per la copertura di cariche pubbliche nelle Amministrazioni locali hanno diritto ad essere collocati in aspettativa non retribuita per la durata del mandato.
In alternativa, possono chiedere di continuare a prestare la loro attività lavorativa fruendo di permessi retribuiti e non, secondo le modalità stabilite dalla legge.
Il periodo di aspettativa è computato nell'anzianità di servizio.

98.3. Consigliera di parità

Le lavoratrici chiamate a rivestire la carica di Consiglieri Nazionali di Parità hanno diritto, per l'esercizio del loro mandato, a fruire di permessi non retribuiti nella misura stabilita dalla legge.

98.4. Operazioni elettorali

I lavoratori chiamati ad esercitare funzioni presso i seggi elettorali hanno diritto ad assentarsi per tutto il periodo corrispondente alle operazioni medesime.
Per l'impegno assunto, i lavoratori hanno diritto per i giorni festivi e quelli non lavorativi a quote retributive giornaliere aggiuntive rispetto al trattamento economico normalmente percepito, ovvero a procedere al loro recupero con una giornata di riposo compensativo.

98.5. Protezione civile

Ai lavoratori aderenti alle associazioni di volontariato inserite nell'elenco di cui all'art. 1 D.P.R. n. 613/1994, che siano impegnati in attività di soccorso e di assistenza, vengono garantiti, relativamente al periodo dell'effettivo impegno:

- la conservazione del posto di lavoro per un periodo non superiore a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni nel corso dell'anno;
- il trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro.

ART 99 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente e dal presente contratto, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno due anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.

Ai fini del riconoscimento dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare richiesta scritta al datore di lavoro, con specifica indicazione delle motivazioni a fondamento dell'aspettativa, con un preavviso di almeno 15 giorni. Il datore di lavoro deve valutare la richiesta e la sua compatibilità con le esigenze tecnico produttive.

L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto.

TITOLO XIX TUTELA DELLA GENITORIALITA'

ART 100 TUTELE DELLA GENITORIALITÀ

100.1. Obblighi e divieti connessi alla genitorialità

L'inizio della tutela della genitorialità coincide con l'inizio della gravidanza.
Da tale momento il datore di lavoro:

- non deve adibire la lavoratrice a mansioni pericolose, faticose o insalubri;
- deve tener conto della condizione della lavoratrice in sede di valutazione dei rischi;
- non deve adibire la lavoratrice al lavoro dalle ore 24:00 alle ore 6:00 sino al compimento di un anno di età del bambino;
- non può obbligare la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre convivente, a prestare lavoro nella fascia oraria anzidetta fino al compimento di 3 anni di età del bambino;
- non può obbligare la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente, a prestare attività lavorativa nella fascia oraria anzidetta fino al compimento di 12 anni di età del bambino.

100.2. Divieto di licenziamento

È vietato il licenziamento della lavoratrice nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza, che si presume avvenuta 300 giorni prima della data presunta del parto, sino al compimento di un anno di età del bambino.
In ogni caso, è nullo il licenziamento originato dalla richiesta di fruizione del congedo parentale, ovvero del congedo per malattia del bambino.
Il divieto di licenziamento si applica anche nei casi di adozione e affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto al ripristino del rapporto sulla base della sola presentazione di idonea certificazione dalla quale risulti la sussistenza dello stato di gravidanza al momento del recesso.
È comunque ammessa la risoluzione del rapporto anche nel corso del periodo compreso tra l'inizio dello stato di gravidanza e il compimento del primo anno di età del bambino, in caso di:

- licenziamento per giusta causa;
- licenziamento per cessazione di attività aziendale;
- scadenza del termine, in caso di contratto a tempo determinato;
- in caso di appalto, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta.

100.3. Sospensione dal lavoro

Salva l'ipotesi di sospensione dell'intera attività aziendale o dell'attività del reparto al quale è assegnata la lavoratrice, è vietato sospendere la medesima nel periodo protetto.
Il divieto di sospensione opera anche a favore del padre lavoratore che goda del congedo di

paternità.

100.4. Permessi per visite mediche

Alle lavoratrici in gravidanza sono riconosciuti permessi retribuiti per lo svolgimento di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche.
Per godere dei permessi, le lavoratrici devono informare il datore di lavoro dello stato di gravidanza, mediante esibizione del certificato medico e, successivamente, produrre la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione della visita o degli esami.

ART 101 CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITÀ

101.1. Nozione e disciplina

La lavoratrice non può essere adibita al lavoro durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, ovvero per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto, allorquando il parto avvenga oltre la data presunta del parto, nonché anche durante i 3 mesi successivi al parto, fermo restando quanto disposto al successivo comma.
Qualora la lavoratrice sia occupata in lavori che, in relazione all'avanzamento dello stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli, la stessa lavoratrice non può essere adibita al lavoro nei 3 mesi precedenti alla data presunta del parto.

101.2. Flessibilità del congedo di maternità

La lavoratrice può, in alternativa a quanto previsto nel precedente comma 101.1, astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
La lavoratrice può, in alternativa a quanto disposto al precedente periodo, astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i 5 mesi successivi al parto stesso, sempre a condizione che i professionisti del Servizio sanitario asseverino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
In forza del provvedimento della ASL, in caso di complicanza della gravidanza, la lavoratrice viene interdetta dal lavoro.
Tale misura trova applicazione anche qualora le condizioni ambientali risultino pregiudizievoli per la salute della madre e del nascituro, ovvero quando la madre sia addetta ad una attività faticosa ed insalubre.
Sempre nel caso in cui le condizioni di lavoro risultino pregiudizievoli per la salute della lavoratrice o del nascituro, il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi successivamente al parto.
In caso di parto prematuro, ai 3 mesi di congedo *post partum* si aggiungono i giorni di congedo non fruiti prima dell'evento.

101.3. Sospensione e differimento del congedo di maternità

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, alla lavoratrice madre è riconosciuta, una sola volta per ogni figlio, la facoltà di richiedere la sospensione del congedo di maternità *post partum* in corso di fruizione e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. A tal fine, la lavoratrice deve produrre al datore di lavoro idonea certificazione medica attestante la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa.
La suddetta disposizione si applica anche in caso di adozione e di affidamento di un minore.

101.4. Interruzione di gravidanza

In caso di interruzione di gravidanza avvenuta antecedentemente il 180° giorno di gestazione, alla lavoratrice è riconosciuto il trattamento economico di malattia.
In caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza intervenuta dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, alla lavoratrice è riconosciuto il diritto a beneficiare del congedo di maternità e del relativo trattamento economico.
Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita ovvero durante lo stesso congedo di maternità, la lavoratrice può in qualunque momento riprendere l'attività lavorativa, con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla sua salute.

101.5. Trattamento economico spettante durante il congedo di maternità

Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, il datore di lavoro è tenuto ad integrare l'indennità corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione spettante alla lavoratrice per i giorni in cui avrebbe prestato servizio, compresa la gratifica natalizia ma escluse le ulteriori mensilità aggiuntive.
Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera che avrebbe percepito.

101.6. Anzianità di servizio e progressione di carriera

Il congedo di maternità deve essere computato nell'anzianità di servizio ed è utile a tutti gli effetti, compresi quelli relativi a tredicesima e alle ferie, nonché ai fini della progressione di carriera.

101.7. Congedo di maternità nel caso di adozione e affidamento

La lavoratrice che ha adottato un minore ha diritto al congedo di maternità per un periodo massimo di 5 mesi.

Il suddetto congedo deve essere fruito, in caso di adozione nazionale, durante i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della stessa lavoratrice, ovvero può essere fruito, in caso di adozione internazionale, prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. In tale ipotesi e ferma restando la durata complessiva massima dei 5 mesi, il congedo di maternità può essere fruito dalla lavoratrice entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. Allorquando, inoltre, la lavoratrice, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto a indennità.
Nel caso di affidamento di minore il congedo può essere fruito dalla lavoratrice, entro 5 mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di 3 mesi.

ART 102 CONGEDO DI PATERNITÀ

102.1. Nozione

Per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell'articolo 27-bis del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

102.2. Congedo di paternità obbligatorio

Il lavoratore padre ha diritto, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, ad astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi ovvero di 20 giorni lavorativi, in caso di parto plurimo. I suddetti giorni non sono frazionabili ad ore e possono essere utilizzati anche in via non continuativa. Il suddetto congedo è fruito dal lavoratore padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e in caso di morte perinatale del figlio.
Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.
Il lavoratore padre, anche adottivo o affidatario, comunica, in forma scritta al datore di lavoro, i giorni in cui intende fruire del congedo con un anticipo non inferiore ai 5 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita sulla base della data presunta del parto. La suddetta comunicazione in forma scritta può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale.
Durante il periodo di congedo di paternità obbligatorio il lavoratore padre, anche adottivo o affidatario, non può in contemporanea godere al suddetto periodo delle ferie e delle assenze che ad altro titolo eventualmente gli spettano.

102.3. Congedo di paternità alternativo

Per "congedo di paternità alternativo" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore in alternativa al congedo di maternità.
Il padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità nei casi in cui la lavoratrice madre non ne usufruisca.
La fruizione del congedo è subordinata alla presentazione di idonea documentazione attestante le condizioni di legge per usufruire del congedo.

Allorquando la lavoratrice non chieda il congedo, il lavoratore padre, adottivo o affidatario, ha diritto al congedo di paternità per un periodo massimo di 5 mesi che deve essere fruito, in caso di adozione nazionale, durante i suddetti primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia ovvero, in caso di adozione internazionale, può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. In tale ultima ipotesi, ferma restando la durata complessiva massima dei 5 mesi, il congedo di paternità può essere fruito entro 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

102.4. Divieto di licenziamento durante il congedo di paternità

Il lavoratore padre, che fruisce del congedo di paternità, non può essere licenziato per tutta la durata del congedo e fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Nell'ipotesi di adozione e di affidamento nazionale, il suddetto divieto opera fino a 1 anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare ovvero opera, in caso di adozione e di affidamento internazionale, fin dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.
L'eventuale licenziamento comminato in quest'arco temporale è nullo, salve le ipotesi previste di:

- licenziamento per giusta causa;
- licenziamento per cessazione di attività aziendale;
- scadenza del termine, in caso di contratto a tempo determinato;
- di esito negativo della prova.

Il lavoratore padre non può essere sospeso dal lavoro durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui egli è addetto, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. Il suddetto lavoratore non può, altresì, essere collocato in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223 e s.m.i., fatta salva l'ipotesi di cessazione dell'attività dell'azienda.
Qualora durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento il lavoratore padre, anche adottivo o affidatario, rassegni le dimissioni volontarie, lo stesso lavoratore ha diritto alle indennità previste dal presente CCNIL per il licenziamento volontario e non è tenuto al preavviso.

102.5. Trattamento economico spettante durante il congedo di paternità

Il lavoratore padre ha diritto, per tutto il periodo sia del congedo obbligatorio che di quello alternativo, a un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia e corrisposta con le stesse modalità previste dalla normativa vigente e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.
Il suddetto periodo di congedo deve essere computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

102.6. Anzianità di servizio e progressione di carriera durante il congedo di paternità

Il congedo di paternità si computa nell'anzianità di servizio utile a tutti gli effetti, compresi quelli relativi a tredicesima e alle ferie, nonché ai fini della progressione di carriera.

ART 103 DISPOSIZIONI GENERALI

Il datore di lavoro può assumere, in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo, personale con contratto di lavoro a tempo determinato o può utilizzare personale con contratto di lavoro temporaneo, anche con anticipo fino a 1 mese rispetto al periodo di inizio del congedo.
Nell'ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro delle aziende con meno di 20 dipendenti fruisce di uno sgravio contributivo del 50%; nel caso di utilizzazione di personale con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio ottenuto dalla stessa società di fornitura. Tale disposizione trova applicazione fino al compimento di 1 anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo ovvero per 1 anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

ART 104 CONGEDI PARENTALI

104.1. Nozione e contenuto

Per congedo parentale si intende la facoltà, esercitabile in via alternativa dai genitori, di assentarsi dal lavoro, per ogni figlio, nei primi suoi 12 anni di vita.
Tale periodo di astensione è riconosciuto:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 qualora il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

In ogni caso, il periodo di congedo che può essere fruito cumulativamente dai due genitori non può eccedere i 10 mesi.
Nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.

104.2. Modalità di godimento del congedo parentale

Il congedo parentale può essere fruito su base mensile, giornaliera o oraria.
Ai fini del godimento del congedo parentale, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, ad avvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni

indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.
Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.
Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile fino a gruppi minimi di due ore. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.
I criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore sono i seguenti:

- giorni medi annui 365,25: 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue: 12 mesi = 173,93 ore medie mensili.

Pertanto il periodo di:

- 6 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.044 ore;
- 7 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.218 ore;
- 10 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.740 ore.

Le ore di congedo fruite dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi.
Il valore economico della singola ora di congedo equivale ad un centosettantatreesimo (1/173) della retribuzione media globale mensile.

104.3. Trattamento economico spettante durante il congedo parentale

Per i periodi di congedo parentale a ciascun genitore lavoratore spetta per 3 mesi non trasferibili, fino al 12° anno di vita del figlio, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di 1 mese fino al 6 anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione.
I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.
Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 9 mesi. Qualora sia stato disposto, l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.
I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

104.4. Prolungamento del congedo parentale

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato accertata, hanno diritto, nei primi 12 anni di vita del minore, al prolungamento del periodo di congedo parentale, a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, a meno che non sia richiesta dai sanitari la presenza di un genitore. Il prolungamento del congedo spetta per un

massimo di 3 anni, fruibile continuativamente o frazionatamente.
Per tutta la durata del congedo è riconosciuta una indennità economica pari al 30% della retribuzione.

104.5. Genitori adottivi e affidatari

I genitori adottivi e affidatari possono fruire del congedo parentale qualunque sia l'età del minore, entro il 12° anno successivo all'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età da parte del minore.
L'indennità di cui al precedente comma 104.3 è dovuta per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

ART 105 RIPOSI/PERMESSI

105.1. Riposi / Permessi giornalieri della lavoratrice madre

Alla lavoratrice madre spettano, durante il primo anno di vita del bambino, periodi di riposo giornaliero, anche cumulabili durante la giornata, durante i quali la stessa lavoratrice ha diritto a uscire dall'azienda, dall'unità produttiva o dal reparto.
I suddetti riposi/permessi sono fruiti nella misura di 2 ore, qualora l'orario giornaliero sia pari o superiore alle 6 ore, ovvero a 1 ora, nel caso in cui l'orario di lavoro giornaliero sia inferiore a 6 ore.
Qualora la lavoratrice madre fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'azienda, ovvero nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di esse, i periodi di riposo giornaliero sono di 30 minuti ciascuno.
In caso di parto plurimo, i periodi di riposo giornaliero sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste al secondo periodo del presente comma possono essere utilizzate anche dal padre.
Il diritto ai riposi spetta anche al genitore adottivo o affidatario entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.
I riposi/permessi in parola sono considerati lavorativi a tutti gli effetti e, pertanto, sono retribuiti come orario normale.

105.2. Riposi giornalieri del lavoratore padre

Il lavoratore padre ha diritto ai periodi di riposo giornaliero/permessi retribuiti:
- nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente ma autonoma;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

105.3. Riposi e permessi per i figli con necessità di sostegno intensivo

Il lavoratore genitore di minore con disabilità, con necessità di sostegno elevato o molto elevato,

accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104 del 1992 e s.m.i, può chiedere al datore di lavoro, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui al precedente comma 104.4, di usufruire di 2 ore di riposo giornaliero retribuite, da godere fino al compimento del 3 anno di vita del bambino.
In alternativa a quanto sopra disposto i genitori, anche adottivi, del bambino con necessità di sostegno elevato o molto elevato, accertata sempre ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104 del 1992 e s.m.i, possono fruire, in alternativa tra loro e anche in maniera continuativa, di 3 giorni, al mese, di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa.
I suddetti riposi e permessi possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

105.4. Congedi per la malattia del figlio

Entrambi i genitori hanno diritto di astenersi, alternativamente, dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni ovvero, nel caso di adozione o di affidamento, non superiore a 6 anni.
Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni ovvero, nel caso di adozione o di affidamento, fino al compimento dell'8 anno di età. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, il congedo per la malattia del bambino deve essere fruito nei primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno.
Il congedo per malattia del figlio spetta, altresì, al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai precedenti primi due periodi.
Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente comma, la lavoratrice e il lavoratore comunicano direttamente al medico, all'atto della compilazione del certificato di malattia le proprie generalità.
Ai periodi di congedo per malattia del figlio, di cui al presente comma, non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
I periodi di congedo per la malattia del figlio, di cui ai precedenti primi due periodi, sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

TITOLO XX TUTELA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI E LIMITI AI POTERI DATORIALI

ART 106 LIBERTÀ DI OPINIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

106.1. Libertà di opinione

Il lavoratore ha diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero nel luogo di lavoro, nel rispetto dei principi dell'Unione Europea (euro unitari), della Costituzione e delle norme di legge.

106.2. Diritto di critica

Il lavoratore ha diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, purché siano rispettati i limiti della continenza e vi sia utilità sociale dell'informazione, senza pregiudizio per l'immagine e la posizione di mercato dell'azienda.

106.3. Whistleblowing

Il *whistleblowing* consiste nella segnalazione da parte del lavoratore di condotte illecite che si verificano in ambito aziendale, per la tutela di interessi generali.
I datori di lavoro assicurano la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023.
Il datore di lavoro, sentite le RSA e gli RLS attivano propri canali di segnalazione che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante. La gestione del canale è affidata a una persona o ufficio interno autonomo dedicato con personale specificatamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a soggetto esterno.
Per quanto riguardo l'obbligo di riservatezza, il trattamento dei dati personali, la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni, le condizioni per la protezione del segnalante, il divieto di ritorsione, le misure di sostegno, la protezione dalle ritorsioni, si rinvia alla disciplina di cui al D.lgs. 24/2023.

ART 107 DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE

107.1. Principio di parità e di non discriminazione

Tutti i lavoratori hanno diritto a godere di parità di trattamento e di non subire discriminazioni fondate sulla razza, sull'etnia, sulla religione, sulle opinioni personali, sull'handicap, sull'età, ovvero in ragione sia dell'orientamento sessuale sia dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive nonché in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti. Tale diritto sussiste anche nella fase pre-assuntiva.

107.2. Unioni civili

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni del presente contratto riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

107.3. Azioni positive

Il datore di lavoro si impegna a favorire la promozione di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, dirette a promuovere l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.
Le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

- eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- superare condizioni organizzative che possano provocare trattamenti differenziati in base al sesso, nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli ove esse sono sottorappresentate, e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

107.4. Tutela contro le discriminazioni religiose

Nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive il datore di lavoro deve tener conto, nelle disposizioni di servizio, di eventuali necessità dei lavoratori derivanti dalle loro convinzioni etico-religiose.

107.5. Tutela contro le discriminazioni

Il datore di lavoro non deve, ai sensi della legge n. 104/1992 e s.m.i. e del d.lgs. n. 151/2001 e s.m.i., discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono di benefici in relazione alla condizione sia di genitorialità, sia di disabilità propria o di coloro ai quali essi prestano assistenza e cura.

107.6. Politiche inclusive e piano annuale di inclusione

Il datore di lavoro, in ossequio a quanto stabilito dalla legge n. 104/1992 e s.m.i., nonché dalla legge n. 68/1999, si impegna ad adottare misure organizzative finalizzate alla valorizzazione delle capacità e delle competenze dei lavoratori con disabilità. A tal fine, il datore di lavoro

predispone il piano annuale di inclusione, finalizzato a esaminare la compatibilità tra l'organizzazione aziendale e le opportunità di inserimento professionale e di crescita dei lavoratori con disabilità. Il piano annuale in questione viene trasmesso alle R.S.A., ove presenti, le quali possono promuovere un tavolo congiunto di discussione per approfondire le tematiche dell'inclusione e implementare eventualmente le azioni proposte dall'azienda.
Le Parti promuovono l'adozione di uno statuto per la disabilità.

ART 108 TUTELA DELLA PRIVACY

108.1. Trattamento dei dati personali

Per trattamento dei dati personali si intende qualsivoglia operazione, compiuta anche senza l'ausilio di processi automatizzati, relativa ai dati personali o insiemi di dati, come, a titolo d'esempio, la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione e la conservazione dei dati, nonché l'adattamento, la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso e la diffusione di essi.
Il datore di lavoro, nel rispetto della vigente normativa sulla tutela dei dati personali, deve evitare qualsiasi accesso non autorizzato o non necessario ai dati personali dei propri dipendenti, adottando adeguate misure organizzative.
In particolare, il datore di lavoro deve:

- nominare il responsabile della protezione e del trattamento dei dati;
- fornire adeguata informativa al lavoratore sulle misure adottate per la tutela della privacy e sui soggetti preposti ad assicurare la protezione dei dati;
- acquisire il consenso esplicito del lavoratore interessato ai fini del trattamento dei dati, salvo i casi in cui la legge disponga diversamente;
- garantire la portabilità dei dati, in conformità alla disciplina legale, nel caso in cui il lavoratore venga successivamente assunto da altra azienda.

In ogni caso, per la tutela della privacy nei luoghi di lavoro si rinvia alle prescrizioni del Regolamento dell'Unione Europea 679/2016, del D.Lgs. 196 del 2003 e ss. modifiche, del D. Lgs. 101/2018.

108.2. Uso degli strumenti aziendali e privacy

Gli strumenti di lavoro aziendali messi a disposizione del dipendente, quali ad esempio il computer, il telefono mobile e fisso, il servizio di posta elettronica e ogni altro strumento analogo, possono essere oggetto di controllo da parte del datore di lavoro a condizione che il lavoratore sia informato previamente sulle modalità di utilizzo di essi e sugli eventuali controlli.
In ogni caso, il controllo deve rispettare i principi di pertinenza e di non eccedenza.
L'utilizzo degli strumenti in questione per finalità diverse dall'esecuzione della prestazione lavorativa può dare luogo a responsabilità disciplinare, salvo i casi di necessità e urgenza o di espressa autorizzazione del datore di lavoro.

ART 109 LIMITI AI POTERI E DOVERI DEL DATORE DI LAVORO

109.1. Principi generali

Il datore di lavoro è titolare del potere direttivo, di controllo e disciplinare nei confronti del lavoratore da esercitarsi secondo le norme di legge, della contrattazione collettiva nonché in base ai canoni della correttezza e della buona fede.
Il datore di lavoro è tenuto a cooperare all'adempimento della prestazione lavorativa e deve rispettare la dignità e la personalità del lavoratore, riconoscendogli i diritti e le prerogative contemplati dalle fonti normative e negoziali.

109.2. Controlli sull'attività dei lavoratori

Il datore di lavoro può utilizzare le guardie giurate soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.
Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.
È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui innanzi, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti alla tutela del patrimonio aziendale.
Se il datore di lavoro si avvale di personale di vigilanza, egli è obbligato a comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale stesso.

109.3. Visite personali di controllo

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro, delle materie prime o dei prodotti.
In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

109.4. Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

I controlli a distanza sull'attività lavorativa sono regolati dall'art. 4 della legge n. 300/1970.
Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali ovvero, in alternativa, il suddetto accordo può essere stipulato, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di controllo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro o, in alternativa della sede centrale, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali.
Tale disposizione non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
Le informazioni raccolte con le modalità di cui sopra sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

109.5. Accertamenti sanitari

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.
Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.
Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

109.6. Divieto di indagini sulle opinioni del lavoratore

È fatto divieto al datore di lavoro di svolgere indagini sulle opinioni politiche, religiose, sindacali del lavoratore e, più in generale, su fatti non rilevanti ai fini della sua attitudine professionale ad espletare le mansioni affidategli.

109.7. Indumenti di lavoro

Al lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito.
Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

TITOLO XXI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

ART 110 LA PREVENZIONE PARTECIPATA: I PROTAGONISTI DELLA SALUTE E SICUREZZA

110.1. Premessa

Il presente contratto si pone la finalità di contribuire a ridurre il numero degli infortuni sui luoghi di lavoro e delle malattie professionali causate sia dalle condizioni degli ambienti di lavoro che dallo svolgimento di mansioni in situazioni di rischio non correttamente valutato e gestito. A tale scopo si intende promuovere attività aziendali di "prevenzione partecipata" intesa come mutuo impegno dei protagonisti del lavoro a concorrere all'implementazione di idonee misure di prevenzione e protezione ed a garanzia del costante rispetto delle regole e in generale alla diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.
La normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (SSL), il Testo Unico DLgs 81/08, detta gli obblighi minimi che devono essere rispettati a fronte di specifiche responsabilità.
Le parti convengono di dare attuazione al dettato normativo promuovendo misure adeguate nella gestione della SSL, disciplinando contrattualmente i temi di seguito elencati:

- la promozione della cultura della prevenzione partecipata;
- la formazione come diritto-dovere dei lavoratori;
- gli obblighi e le responsabilità del lavoratore;
- la designazione del RLS e gli obblighi di formazione e aggiornamento periodico;
- il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella valutazione dei rischi aziendali;
- l'adozione di DPI intelligenti;
- il riconoscimento economico e la copertura assicurativa per i Preposti;
- il coinvolgimento del RLS Territoriale nelle politiche aziendali per la sicurezza sul lavoro;
- la tutela del benessere psicofisico del lavoratore in un processo di miglioramento continuo garantito anche da una corretta analisi finalizzata alla con adeguata valutazione e contrasto dei rischi psicosociali e all'attuazione delle relative misure di tutela per i lavoratori;
- l'attenzione all'invecchiamento attivo con la valutazione e gestione delle problematiche legate all'età (fattore "aging");
- l'idonea valutazione dei rischi interferenziali legati ad alla gestione della sicurezza negli appalti e subappalti;
- il ruolo degli OPN;
- la diffusione di MOG per valorizzare e promuovere i sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL).

110.2. Protagonisti della Prevenzione Partecipata

Il datore di lavoro, insieme con il dirigente, riveste una posizione di garanzia in ordine all'adozione delle misure di sicurezza ed è responsabile della corretta osservanza delle stesse e del relativo controllo.
Il preposto sovrintende alle attività lavorative e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, dal datore di lavoro e dal dirigente, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa. In caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza, anche interrompendo l'attività dei lavoratori se necessario.
I lavoratori si attengono alle disposizioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti per l'esecuzione del proprio lavoro conformemente alle direttive ricevute e dai quali gerarchicamente dipendono per lo svolgimento del loro lavoro.
I lavoratori sono, comunque, tenuti a salvaguardare la propria salute e sicurezza e quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle loro azioni o omissioni.

110.3. Buone pratiche e misure organizzative

Il datore di lavoro, nel rispetto degli obblighi previsti del DLgs 81/08, adotta procedure e misure specifiche adeguate agli standard e alle buone pratiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, al fine di eliminare o, laddove non sia tecnicamente possibile, ridurre e contenere tutti i rischi anche emergenti per garantire l'integrità fisica, psicofisica e morale dei suoi dipendenti.

110.4. Fondo Aziendale per la sicurezza

Il datore di lavoro è tenuto a investire, in interventi sulla salute e sicurezza in azienda, le somme provenienti da sanzioni pecuniarie irrogate ai lavoratori per le violazioni commesse in tale ambito.
Tali risorse saranno utilizzate in aggiunta a quelle già destinate all'adempimento degli obblighi legali e contrattuali in materia di sicurezza, per ulteriori miglioramenti della prevenzione in azienda.

ART 111 FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

111.1. Diritto e dovere di formazione in materia di SSL

Ogni lavoratore ha diritto di ricevere una formazione - e un addestramento specifico nei casi in cui è previsto dalla norma - in materia di salute e sicurezza in maniera adeguata alle mansioni svolte e al contesto lavorativo.
Non di meno, il lavoratore ha l'obbligo, ai sensi dell'art. 20 del DLgs 81/08, di partecipare alle iniziative formative e addestrative obbligatorie a lui destinate.
Il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 37 del DLgs 81/08 e dagli Accordi Stato-Regioni del 2011 e

del 2016 e s.m.i., assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione generale e specifica, anche rispetto alle conoscenze linguistiche.
Di seguito sono definiti i momenti, durata, contenuti e modalità, della formazione, seguita da un addestramento ove previsto.

111.2. I momenti della Formazione

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose.

La formazione dei lavoratori deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

111.3. Contenuti della Formazione in materia di SSL

La formazione obbligatoria dei lavoratori si articola in due moduli distinti, uno di "formazione generale" e l'altro di "formazione specifica", secondo quanto previsto all'art. 37 - comma 1 lettere a) e b) - del DLgs 81/08.
I contenuti della Formazione generale riguarderanno in particolare i seguenti argomenti: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza.
I contenuti della Formazione specifica riguarderanno tra l'altro, i seguenti argomenti: rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.
Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

111.4. Durata della formazione

La durata della formazione obbligatoria in tema di salute e sicurezza è definita, sia per la formazione generale sia per la formazione specifica, dagli Accordi Stato-Regioni del 2011 e del 2016 e s.m.i.
La formazione generale ha una durata minima di 4 ore per tutti i settori produttivi.
La durata della formazione specifica è rapportata al grado di rischio associato al settore produttivo in cui opera l'azienda ed è definita nella Parte Settoriale.

111.5. Metodologie didattiche e modalità di erogazione della formazione

I Contenuti dei percorsi formativi saranno proposti attraverso lezioni frontali, esercitazioni teoriche e pratiche e relative discussioni, nonché attraverso metodologie didattiche innovative

ed interattive, applicate a simulazioni o situazioni di contesto lavorativo.
L'erogazione della formazione avviene preferibilmente in presenza, fermo restando la possibilità, ove consentito dalle norme, dell'erogazione in modalità *e-learning* attraverso piattaforme telematiche che consentano il puntuale tracciamento delle attività didattiche erogate e dell'impegno di studio svolto.

111.6. Addestramento

Oltre alla formazione generale e specifica, il datore di lavoro cura l'addestramento quale complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti - come specificato nell'Accordo Stato-Regioni del 2012 e s.m.i. - sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale (es. DPI di III categoria) e le procedure di lavoro, compreso le attività che comportano movimentazione dei carichi.
L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. L'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato.

111.7. Oneri per la formazione in materia di salute e sicurezza

Per la formazione in materia di salute e sicurezza il lavoratore non è soggetto ad alcun onere economico, essendo tali oneri a totale carico del datore di lavoro.

111.8. Formazione del datore di lavoro

Il datore di lavoro svolge un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tale indicazione costituirà un obbligo con l'emanazione del nuovo Accordo Stato-Regioni che rappresenterà integrazione per tutti i precedenti Accordi.
Il datore di lavoro assicura la formazione e l'aggiornamento dei dirigenti e dei preposti secondo le modalità previste dall'Accordo Stato-Regioni del 2011 e s.m.i.
I datori di lavoro che si avvalgono del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) ai sensi dell'art. 31 D.lgs. 81/2008, designando il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) ai sensi dell'art. 17 comma 1 lettera b), devono assicurarsi che il RSPP possieda i requisiti specifici acquisiti a seguito della partecipazione i percorsi formativi abilitativi al ruolo secondo quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 2016 e s.m.i.
Il datore di lavoro che intende svolgere direttamente i compiti propri del Servizio di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 34 del DLgs 81/08, deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante Accordo Stato Regioni del 2011 e s.m.i.

111.9. Obblighi del lavoratore

Secondo quanto previsto dall'art. 20 del DLgs 81/08, ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
Le violazioni da parte del lavoratore delle norme prescritte e degli obblighi elencati al comma 2 del medesimo articolo sono punite con la sanzione della multa e, nei casi più gravi, con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione come previsto nel titolo XIV del presente contratto.

ART 112 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

112.1. Numero di rappresentanti

In tutte le In tutte le aziende o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Il numero minimo di rappresentanti per la sicurezza è così stabilito:

- un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
- tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
- sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.

In mancanza del RLS le competenze sono esercitate dal rappresentante territoriale.

112.2. Elezione o designazione dei RLS aziende fino a 15 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori o può anche essere individuato per più aziende di piccole dimensioni aggregate a livello territoriale o di comparto.

112.3. RLS Aziende con più di 15 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda o, in mancanza, dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

112.4. Eleggibilità attiva e passiva

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato e determinato e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

112.5. Durata dell'incarico

La durata dell'incarico è di tre anni.

112.6. Permessi RLS

Rientrano nei permessi retribuiti per l'espletamento dei compiti previsti alle lettere a) e) f) h) m) n) o), dell'art.50 del D. Lgs.n.81 del 9 aprile 2008:

- 12 ore annue: aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti;
- 30 ore annue: aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 40 ore annue: aziende o unità produttive che occupano oltre 15 dipendenti.

È considerata normale prestazione di servizio l'attività di consultazione, formazione, osservazione e partecipazione di cui alle lettere b) c) g) i) ed l) del citato art. 50.

112.7. Formazione RLS

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

112.8. Contenuti e durata della formazione RLS

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolge durante il normale orario di lavoro rispettando i contenuti minimi (come da Accordo Stato Regioni del 2011) riguardanti:

a) principi giuridici comunitari e nazionali;
b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
e) valutazione dei rischi;
f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di almeno 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.
Le ore di formazione aggiuntiva, rapportate alla classe di rischio associata al comparto produttivo, sono definite nella Parte Settoriale.
L'aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori, è disciplinato nella Parte Settoriale.

112.9. Formazione integrativa in caso di innovazione

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte modifiche o innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, deve prevedere un'integrazione della formazione.

112.10. Riunioni periodiche

Le riunioni periodiche previste dall'art. 35, c. 1, D.Lgs. n. 81/2008 e quelle del riesame in caso

di applicazione di MOG-SGSL, sono convocate con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.
Il Rappresentante per la sicurezza richiede la convocazione della riunione periodica al presentarsi di motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

ART 113 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

113.1. I soggetti coinvolti

Come previsto dall'art. 29 del D.Lgs 81/08, il datore del lavoro, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) ed il Medico Competente (MC), nei casi in cui sia prevista la sorveglianza sanitaria, nonché previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) effettua la valutazione dei rischi ed elabora il documento previsto dall'art. 28 (DVR) che deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, inclusi i rischi per stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, quelli nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro, sia relativi alle sedi operative dell'azienda che ai luoghi di lavoro presso cui vengono distaccati o in concreto operano i lavoratori.
Il lavoratore, informato e adeguatamente formato sui rischi aziendali, si attiene alle misure di protezione, procedurali ed organizzative predisposte dal datore di lavoro nel Documento di Valutazione (DVR).
In particolare, come già riportato, il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi contemplati nell'art. 20, del D.Lgs. n. 81/2008.

113.2. Segnalazioni

Il lavoratore comunica tempestivamente al proprio datore di lavoro o in alternativa al suo superiore gerarchico, dirigente o preposto, le anomalie che dovesse rilevare durante il lavoro, in particolare sul corretto funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature, sullo stato di conservazione e condizioni di utilizzo di sostanze nocive e pericolose, ed ogni altro evento che possa generare situazioni di pericolo compresi i mancati incidenti (i c.d. near miss, il cui monitoraggio. con le attività di analisi critica, rientra fra le attività del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale). La comunicazione sarà estesa anche al RLS.

113.3. Il documento di valutazione dei rischi

Il documento contenente la valutazione dei rischi (DVR), redatto secondo l'obbligo non delegabile per il datore di lavoro previsto all'art. 17, comma 1, del DLgs 81/08, è custodito presso la sede dell'unità produttiva aziendale e deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53 (tenuta della documentazione), di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del Responsabile del Servizio di

Prevenzione e Protezione (RSPP), del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) o del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale e del Medico Competente (MC), ove nominato.
Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) deve contenere tutti gli elementi dettagliatamente elencati all'articolo 28, comma 2, del DLgs 81/08 e deve inoltre rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del decreto stesso.
Il datore di lavoro redige il documento secondo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali di prevenzione e protezione.

113.4. La valutazione dei rischi nei cantieri

Secondo il DLgs 81/08, Titolo IV - Cantieri temporanei e mobili - il cantiere è identificato come qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell'Allegato X: lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione, smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro. Pertanto, la valutazione dei rischi nei cantieri riguarda attività specifiche sia per complessità tecnica che per le variazioni rapide e dinamiche connesse all'evoluzione dei lavori.
L'articolo 89, comma 1 lettera h) del DLgs. 81/08 chiarisce quale è il documento che il datore di lavoro dell'impresa esecutrice redige, in riferimento al singolo cantiere interessato, ai sensi dell'articolo 17 comma 1, lettera a), denominandolo Piano Operativo di Sicurezza (POS), i cui contenuti sono riportati dettagliatamente nell'Allegato XV.

113.5. Nanomateriali/nanoparticelle e ITC

Il datore di lavoro, oltre alla normale valutazione dei rischi ordinari, emergenti e nuovi terrà in particolare considerazione anche quella dei rischi relativi ai nanomateriali/nanoparticelle, all'utilizzo delle ICT e alle nuove forme di "edilizia verde".
A tal fine il datore di lavoro:

- valuta prioritariamente la possibilità di eliminare l'uso e la generazione di nanomateriali o la loro sostituzione con materiali e processi meno pericolosi; in mancanza, deve essere ridotta al minimo l'esposizione dei lavoratori mediante misure di prevenzione;
- assicura l'applicazione del principio di precauzione riducendo al minimo la durata di esposizione e/o il numero delle persone esposte, che la concentrazione delle nanoparticelle.

Il datore di lavoro adotta specifiche azioni per la tutela dei lavoratori vulnerabili, quali i giovani lavoratori e le lavoratrici in fase di allattamento o gestanti.
Il datore di lavoro si impegna altresì ad evitare il rischio di isolamento professionale e sociale e

adotta misure organizzative e preventive contro la dispersione lavorativa, in considerazione del fatto che l'attività potrebbe essere svolta in qualsiasi luogo. La sorveglianza sanitaria dovrà valutare come prevenire e ove già sviluppatesi, diagnosticare ed intervenire sull'insorgenza di malattie cardiovascolari, depressione e ansia, compromissione della logica e dei processi decisionali a lavoro, strettamente correlabili alla solitudine lavorativa.

113.6. Lavoratori vulnerabili

Il datore di lavoro, nell'effettuare la valutazione dei rischi, identifica i lavoratori vulnerabili ossia i giovani, le donne gestanti, i lavoratori che non conoscono e parlano la lingua italiana, quelli di nuova assunzione, nonché i lavoratori con particolari disabilità.

113.7. Lavoratori addetti ai videoterminali (VDT)

Il lavoratore addetto a VDT è il lavoratore che in modo sistematico o abituale, per almeno venti ore settimanali, utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali (VDT), non considerando come tali i PC portatili, poiché rientranti fra le macchine di videoscrittura con schermo incorporato.
Nel caso specifico del rischio VDT, considerato che le moderne modalità di lavoro sono sempre più basate sull'utilizzo generalizzato dei dispositivi di connessione, i datori di lavoro devono assicurare le medesime tutele previste dalla norma a tutti i lavoratori che in ogni caso utilizzano ogni tipologia di PC o di dispositivi di connessione o di device nell'ambito delle attività connesse alla mansione lavorativa anche a prescindere dal luogo in cui viene svolta.

113.8. Analisi predittiva dei rischi connessi all'Intelligenza Artificiale (I.A.)

Le Parti sottoscrittrici, consapevoli che la cultura sulla sicurezza passa anche attraverso il riconoscimento del ruolo strategico che l'Intelligenza Artificiale può avere in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, ne promuovono l'utilizzo nel predire potenziali rischi.
Pertanto, promuovono l'uso dell'I.A. in materia di sicurezza, affinché algoritmi di machine learning ed Intelligenza Artificiale analizzino, in tempo reale, dati provenienti da varie fonti, come incidenti precedenti, dati meteorologici e condizioni ambientali, al fine di implementare misure preventive in risposta all'analisi predittiva.
Nel contempo le Parti si riservano una valutazione congiunta dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori connessi all'uso dell'I.A., in riferimento ai singoli contesti lavorativi.

ART 114 BENESSERE PSICO FISICO E VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

114.1. Promozione del lavoro nel rispetto dei valori fondamentali

Sono recepiti integralmente i principi contenuti nell'Accordo quadro europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007, nella Convenzione 190 e nella Raccomandazione 206 OIL del 21 giugno 2019.
Il datore di lavoro crea le condizioni di un sano ed adeguato ambiente psicosociale rispetto alle

attività lavorative ed alle caratteristiche generiche e peculiari dei dipendenti, con particolare riguardo alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e alla specifica tipologia contrattuale, favorendo il miglioramento delle prestazioni, lo sviluppo del personale e la partecipazione dei lavoratori, al fine di perseguire uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale.
A tal fine verrà agevolata la partecipazione dei lavoratori a specifici percorsi formativi.

114.2. Contrasto della violenza di genere

Nelle aziende è assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla sfera sessuale e deve essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore.
Il datore di lavoro adotta misure adeguate nei confronti di colui o di coloro che hanno posto in essere comportamenti riconducibili a molestie e violenza sul luogo di lavoro.

114.3. Mobbing

Il datore di lavoro, nel rispetto degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., è tenuto ad adottare tutte le soluzioni organizzative per eliminare fenomeni che possano causare costrittività organizzativa. In particolare, sono evitati comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro.
Il lavoratore segnala senza indugio al datore di lavoro o al soggetto individuato dalle specifiche procedure adottate, situazioni di disagio lavorativo e i casi sospetti o certi, di cui sia venuto a conoscenza o testimoniati, nel rispetto del principio di riservatezza.

114.4. Stress lavoro correlato

Il datore di lavoro deve astenersi da ogni iniziativa o comportamento che possa risultare pregiudizievole per il diritto alla salute del lavoratore e ha l'obbligo di valutare e gestire tutti i rischi per la salute e la sicurezza anche collegati allo stress da lavoro collegato, come previsto dall'articolo 28 del DLgs 81/08.

ART 115 DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (D.P.I.)

115.1. Dotazione DPI

Il datore di lavoro, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 77 del D.L.gs 81/08, sceglie e fornisce adeguati DPI sulla base della valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi o strumenti, aggiornandone la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione ed effettuando la prevista verifica sull'efficienza e la sostituzione in caso di malfunzionamento o inefficienza dello stesso DPI.

115.2. DPI Intelligenti

Le parti auspicano l'adozione di DPI intelligenti o smart che utilizzano innovativi elementi tecnologici per garantire un grado di protezione ancora maggiore al lavoratore, in quanto dispositivi di protezione individuale che ricevono, trasmettono e reagiscono ai dati che processano.
In questo modo, ci si ripropone che la sicurezza offerta dall'equipaggiamento del lavoratore sia costante e si realizzi anche tramite la comunicazione con un centro operativo.

115.3. Utilizzo DPI

Il lavoratore, in ottemperanza dell'art. 78 del D.L.gs 81/08, ha l'obbligo di sottoporsi al programma disposto dal datore di lavoro sull'utilizzo ed uso dei DPI, avendo cura di non apportare modifiche di propria iniziativa e segnalando, eventualmente, qualsiasi difetto o inconveniente riscontrato.

ART 116 PREPOSTI

116.1. Attività dei preposti

Il preposto, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli dal datore di lavoro (obbligo di individuazione del preposto sancito dall'articolo 18, comma 1 lettera b-bis), sovrintende alle attività lavorative e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, dal datore di lavoro e dal dirigente, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.
In caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza, anche interrompendo l'attività dei lavoratori se necessario.
In considerazione dei compiti e responsabilità posti in capo al preposto si conviene che le aziende che applicano il presente CCNIL siano tenute a garantire ai propri preposti:

a) l'emolumento di cui all'art. 19 D.lgs. 81/2008, commisurato al grado di rischio del settore produttivo il cui importo è stabilito nella Parte Settoriale;
b) una copertura assicurativa per la tutela legale e per la responsabilità civile, per lo svolgimento dei compiti e dell'adempimento degli obblighi di cui al citato art. 19.

116.2. Riconoscimento

In virtù di quanto stabilito nella lettera di individuazione secondo l'obbligo di cui all'articolo 18, comma 1 lettera b-bis) si determina il compenso per il preposto e la copertura assicurativa.

116.3. Formazione dei preposti

La formazione base del preposto deve comprendere quella base prevista per i lavoratori, come disciplinata nel presente titolo ed integrata da una formazione particolare, in relazione ai compiti esercitati in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Secondo l'Accordo Stato-Regioni del 2011,

la durata minima della formazione particolare aggiuntiva per il preposto è di 8 ore, ed è basata sui seguenti contenuti minimi riguardanti:

1) principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale: compiti, obblighi, responsabilità;
2) relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione;
3) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
4) incidenti e infortuni mancati;
5) tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori, in particolare neoassunti, somministrati, stranieri;
6) valutazione dei rischi dell'azienda, con particolare riferimento al contesto in cui il preposto opera;
7) individuazione misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
8) modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di legge e aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di uso dei mezzi di protezione collettivi e individuali messi a loro disposizione.

Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione, nonché l'aggiornamento periodico dei preposti, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale o in ragione dell'evoluzione dei rischi o dell'insorgenza di nuovi rischi, anche secondo le indicazioni riportate nella L. 215/2021 e quelle contenute nell'Accordo Stato-Regioni.

ART 117 IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE *(RLST)*

117.1. Designazione del RLST

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è designato dalla Confederazione Sindacale dei Lavoratori CONFSAL con le modalità ritenute più opportune ovvero riportate in eventuale accordo interconfederale.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è, di norma, eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Nel caso di mancata elezione, il RLST è individuato, anche per più aziende, nell'ambito territoriale o del comparto produttivo, con il coinvolgimento dell'Ente Bilaterale e dell'Organismo Paritetico di riferimento.

Il nominativo del RLST competente è comunicato alle aziende dall'Organismo Paritetico.

117.2. Competenze del RLST

Le competenze del RLST quale soggetto eletto o designato per rappresentare i lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono definite, nel presente comma, secondo quanto previsto dall'art. 48 del Testo Unico sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il RLST è consultato preventivamente:

- in merito all'organizzazione della formazione sulla sicurezza;
- in ordine alla valutazione dei rischi;
- alla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e del medico competente.

Egli riceve le informazioni e documentazione in merito alle misure di prevenzione adottate, nonché le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.
Il RLST promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori avanzando anche proposte in merito alla attività di prevenzione.
Segnala all'azienda i rischi individuati nel corso della sua attività e può ricorrere alle autorità competenti qualora ritenga insufficienti le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate.
Il RLST accede ai luoghi aziendali in cui si svolgono le lavorazioni con un preavviso non inferiore, di norma, a due giorni. Il diniego all'accesso è comunicato all'organismo paritetico che potrà eventualmente segnalarlo all'organismo di vigilanza territorialmente competente
Nelle aziende in cui manchi il Rappresentante per la sicurezza, le competenze sono esercitate dal Rappresentante territoriale.

117.3. Durata, contenuti e modalità della Formazione del RLST

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale riceverà una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
Il percorso formativo iniziale da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione ha una durata minima di 64 ore iniziali, ed è seguito da un aggiornamento annuale di 8 ore.
La formazione dei Rappresentanti per la sicurezza ha ad oggetto i seguenti contenuti minimi riguardanti:

a) principi giuridici comunitari e nazionali;
b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
e) valutazione dei rischi;
f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
h) nozioni di tecnica della comunicazione.

Il percorso formativo può essere svolto anche in modalità e-learning e deve prevedere il rilascio dell'attestato di superamento dell'esame finale.
La formazione degli RLST è curata dalle organizzazioni sindacali e dall'organismo paritetico.

117.4. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (RLSSP) esplica la sua funzione in specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende (porti, aeroporti, centri intermodali di trasporto, impianti siderurgici, contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero di addetti).
Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo.

ART 118 INVECCHIAMENTO ATTIVO

118.1. Valutazione e gestione delle problematiche legate all'età

Al datore di lavoro è affidata la gestione delle tematiche inerenti all'invecchiamento attivo, la convivenza e il ricambio generazionale, al fine di rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese connesse all'invecchiamento della popolazione aziendale.
Il datore di lavoro assicura la valutazione e la gestione delle risorse umane in prospettiva intergenerazionale per tutto l'arco della vita lavorativa, con particolare riguardo per le risorse che invecchiando presentino capacità funzionali, fisiche e sensoriali diminuite fisiologicamente.
A tal scopo il datore di lavoro si avvale di misure preventive, gestionali aziendali e politiche sociali nei luoghi di lavoro che tengano conto contestualmente delle differenze che derivano dall'appartenenza a generazioni diverse nello stesso luogo di lavoro in termini di esigenze, aspettative e culture diverse a parità di condizioni ed attività lavorative svolte.

118.2. Misure preventive e politiche aziendali

Il datore di lavoro:

- assicura le misure preventive e proattive con giusto adeguamento delle mansioni lavorative;
- promuove attraverso il Medico Competente l'integrazione dei protocolli e strumenti della Sorveglianza Sanitaria in termini di invecchiamento;
- rafforza il controllo della sicurezza, valutando e riducendo i rischi correlati all'età attraverso l'adozione di misure per eliminare o ridurre al minimo i rischi per i lavoratori più anziani, riorganizzando gli orari, i turni notturni, i processi lavorativi e le relazioni verticali e orizzontali;
- promuove e garantisce la partecipazione consapevole anche nel ruolo dirigenziale senza pregiudizio alcuno per le risorse più anziane;
- fornisce DPI adeguati che tengano conto del fattore aging;
- assicura informazione e formazione professionale sui corretti stili di vita e sui rischi aggiuntivi e particolari a cui gli over 50 sono esposti con l'apprendimento permanente in caso di invecchiamento attivo sul lavoro.

ART 119 VALUTAZIONE DEI RISCHI INTERFERENZIALI

119.1. Nozione di rischio interferenziali

Sono rischi interferenziali quelli derivanti dall'esecuzione di un contratto in appalto o subappalto d'opera o di somministrazione, non specifici e diversi da quelli propri presenti nei luoghi di lavoro in cui si svolge l'attività lavorativa.

119.2. Controllo dei rischi da interferenze

In materia di prevenzione degli infortuni e malattie professionali correlati ai rischi interferenziali, il datore di lavoro Committente si attiene a quanto previsto dall'art. 26 del D.lgs. 81/2008.
In particolare, il datore di lavoro committente promuove la cooperazione e il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi (DUVRI) che indichi le misure adottate per eliminare oppure, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze.
Resta a carico del datore di lavoro appaltatore la valutazione e la gestione dei rischi specifici propri dell'attività lavorativa appaltata o resa in contratto d'opera.
Il datore di lavoro appaltatore si attiene alle misure e procedure operative per la prevenzione e protezione dai rischi specifici e di emergenza, evacuazione ed antincendio di cui è stato informato dal Committente.
I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI).

119.3. Controllo dei rischi da interferenze in cantiere

La valutazione dei rischi nei cantieri è caratterizzata dalla predisposizione del Piano Operativo di Sicurezza (POS), nonché dall'elaborazione del Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC) di cui all'articolo 100 del d.lgs. 81/2008, che individua il documento utile a valutare i rischi interferenziali connessi alle diverse fasi lavorative e ad individuare le misure di prevenzione e protezione da attuare in cantiere, costituendo il DUVRI del cantiere, che deve essere redatto dal Coordinatore per la Sicurezza nominato dal Committente, ai sensi dell'articolo 90 commi 3 e 4 del d.lgs. 81/2008 nei cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese esecutrici, anche non contemporanea.

ART 120 BUONE PRASSI PER LA SALUTE E SICUREZZA

120.1. Organismo Paritetico per la sicurezza (O.P.)

Le Parti promuovono l'adesione delle aziende all'Organismo Paritetico (OP) di riferimento, quale sede privilegiata per la formazione e l'aggiornamento periodico dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori e dei loro rappresentanti in materia di salute e sicurezza.
A tale fine, l'Organismo Paritetico programma attività formative, di elaborazione e raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici, allo scopo di aiutare le aziende a trovare le migliori soluzioni

per offrire ai lavoratori un luogo di lavoro sicuro.
Promuove, inoltre, lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro, fornendo attività di formazione del personale in materia di sicurezza sul lavoro, nonché, l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia, favorendo, ad esempio, l'adozione di modelli organizzativi e di gestione della sicurezza promossi nel Testo Unico.
L'organismo paritetico svolge o promuove la suddetta attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali e rilascia, su richiesta delle imprese, una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.
A tal fine, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti.
Ogni organismo paritetico opera secondo le linee strategiche dettate da un comitato d'indirizzo e con la supervisione scientifica di un comitato tecnico composto da personalità di grande prestigio nel campo della sicurezza sul lavoro.
L'organismo paritetico comunica annualmente all'Ispettorato nazionale del lavoro e all'INAIL i dati relativi alle imprese aderenti e a quelle che hanno svolto l'attività di formazione organizzata dagli stessi organismi, nonché il rilascio delle asseverazioni di cui sopra, atteso che tali dati sono utilizzati ai fini della individuazione di criteri di priorità nella programmazione della vigilanza e di criteri di premialità nell'ambito della determinazione degli oneri assicurativi da parte dell'INAIL.
Gli organismi paritetici comunicano alle aziende i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Analoga comunicazione avviene nei riguardi degli organi di vigilanza territorialmente competenti.

120.2. Adozione di MOG(S) e SGSL

Le Parti si danno atto che tutte le ricerche ed analisi riguardante il campo della sicurezza sul lavoro, attestano la correlazione tra l'implementazione di Sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL) ex art. 30 D.lgs 9 aprile 2008, n. 81 e la riduzione della gravità e del numero degli infortuni.
In considerazione di ciò le Parti concordano di promuovere presso tutte le aziende che aderiscono al sistema datoriale o che, comunque, applicano il presente CCNIL l'adozione di Modelli di organizzazione e gestione che se efficacemente adottato, in linea con le esigenze gestionali ed organizzative dell'impresa e nel rispetto degli standard tecnico strutturali, migliora la gestione della salute e sicurezza sul lavoro in azienda, favorendo un ambiente di lavoro sicuro e riducendo al minimo le condizioni di rischio oltre che la probabilità di incorrere in sanzioni o sospensioni dell'attività imprenditoriale a seguito di violazioni della norma.
Tutto ciò non soltanto per l'efficacia esimente della responsabilità amministrativa ex D.lgs n. 231/2001, quanto per contribuire alla maggiore sicurezza sul lavoro, riduzione dei tassi di incidentalità e il positivo sviluppo virtuoso della prevenzione partecipata.

120.3. Implementazione del MOG

Il Modello di Organizzazione e di Gestione (MOG) idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, di cui al D.Lgs. n. 231/2001, sarà adottato ed efficacemente attuato dalle aziende secondo quanto disposto dall'art. 30 del D.L.gs 81/08.
Le piccole e medie imprese possono avvalersi delle indicazioni organizzative semplificate, di natura operativa, contenute nel documento approvato dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro in data 27 novembre 2013 e recepite nel DM 13/2/2014 (MOGS).
Inoltre può essere applicata la prassi di riferimento UNI/PdR 83:2020, dal titolo "Modello semplificato di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza sul lavoro, di cui al D.lgs. 81/2008, per micro e piccole imprese" (in vigore dall'8 maggio 2020), che fornisce gli indirizzi organizzativi ed operativi utili ai fini dell'adozione ed efficace attuazione del Modello di Organizzazione e gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (MOGS) da parte delle micro e piccole imprese che operano nei diversi settori produttivi.

120.4. Asseverazione dei MOG(S)

Ai fini dell'elaborazione, redazione ed implementazione dei MOG(S) le aziende potranno avvalersi del supporto dell'Organismo Paritetico di riferimento delle Parti sociali, alla cui individuazione si provvede nella Parte Settoriale.
Tale Organismo provvederà, attraverso specifiche procedure, alla prevista asseverazione del modello adottato.

TITOLO XXII RESPONSABILITA' SOCIALE

ART 121 RESPONSABILITÀ SOCIALE

121.1. Patto di responsabilità sociale aziendale

A livello aziendale è predisposto il Patto di responsabilità sociale, di durata annua o pluriennale, volto a definire iniziative tese a sostenere e sviluppare la responsabilità sociale dell'impresa, con la individuazione dei tempi, delle modalità di realizzazione e del relativo monitoraggio.

121.2. Il Codice Etico

Il Patto di responsabilità sociale contiene il Codice Etico che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale e prevede l'adozione delle seguenti misure:

- rispetto dei Codici di Condotta e delle Convenzioni Internazionali sul lavoro;
- sostegno e qualificazione dell'occupazione attraverso lo sviluppo delle relazioni sindacali, la formazione, il miglioramento dell'attività produttiva;
- formazione per migliorare la competitività delle imprese, la professionalità dei lavoratori e la loro occupabilità, l'inserimento dei lavoratori stranieri, la partecipazione ai processi d'impresa;
- miglioramento del clima aziendale sviluppando l'informazione, la trasparenza, la comunicazione;
- tutela ambientale attraverso processi di ottimizzazione energetica, la prevenzione dell'inquinamento attraverso la sostenibilità dei processi produttivi, la riduzione dei rifiuti e del loro riciclo;
- tutela delle fasce deboli: inserimento dei diversamente abili e delle altre categorie svantaggiate, ricollocazione dei lavoratori inidonei;
- conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e riconoscimento di agibilità specifiche nel caso di particolari esigenze personali e situazioni familiari;
- attivazione di forme di solidarietà, assistenza sociale, welfare aziendale;
- agevolazione delle attività di volontariato;
- rafforzamento del rapporto con il territorio definendo progetti di relazione con le comunità locali, le istituzioni e la società civile.

121.3. Monitoraggio

Il Piano di responsabilità sociale e le iniziative concordate sono trasmessi all'Osservatorio nazionale paritetico, al fine di consentire l'opportuno monitoraggio.

121.4. Osservatorio nazionale paritetico sulla responsabilità sociale

Per il perseguimento delle finalità esposte, viene istituito l'Osservatorio responsabilità sociale d'impresa, composto in misura paritetica da rappresentanti dei lavoratori e delle imprese.
Le funzioni dell'Osservatorio riguardano, in particolare, il monitoraggio delle forme di agevolazione e/o incentivazione esistenti, a livello europeo, italiano, territoriale; la promozione

di buone pratiche settoriali; la valorizzazione di strumenti innovativi di welfare; lo stimolo di eventuali forme di partnership tra diverse aziende finalizzate ad individuare strumenti integrativi di welfare (ad esempio asili nido, voucher servizi, mobility management).
L'Osservatorio elabora relazioni periodiche e promuove iniziative pubbliche congiunte per la diffusione dei risultati.

TITOLO XXIII NORME FINALI

ART 122 CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Al fine di contribuire alle spese sostenute dalle Parti stipulanti per la negoziazione, la stipulazione e la manutenzione costante del presente CCNIL al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro sarà corrisposto, a carico delle imprese, un contributo di assistenza contrattuale, con le modalità che saranno comunicate dall'Ente Bilaterale.
L'entità del contributo Co.As.Co. è indicata nella Parte Settoriale.

ART 123 PUBBLICITÀ DEL CONTRATTO

Le Parti stipulanti del presente CCNIL si impegnano a dare massima diffusione del testo contrattuale nella società civile, con precipuo riferimento alle categorie produttive interessate, anche con la pubblicazione sui propri siti internet.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PARTE 2^NORME SETTORIALI

SETTORE SPORT
Area del DILETTANTISMO

INDICE

Premessa 4
PARTE SETTORIALE SPORT DILETTANTISTICO 5
Campo d'applicazione 5
Definizioni 6
Contributi 8
Contributo Ente Bilaterale 8
Contributo Fondo Sanitario 8
Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato 9
Contributo Assistenza Contrattuale Co.As.Co. 9
NORME INTEGRATIVE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO 11
Emolumento per il preposto 11
Durata della formazione dei lavoratori in materia di SSL 11
Formazione aggiuntiva R.L.S. 11
SEZIONI SETTORIALI 12
PARTE SETTORIALE LAVORATORI SPORTIVI 13
Art. 1 - Lavoratore sportivo 13
Art. 2 - Disciplina applicabile ai lavoratori sportivi - Rapporto di lavoro subordinato sportivo 13
Art. 3 - Rapporto di lavoro nel settore dilettantistico 14
Art. 4 - Orario di lavoro 14
Art. 5 - Riduzione dell'Orario di Lavoro 15
Art. 6 - Contratto a tempo determinato 15
Art. 7 - Clausola compromissoria e di non concorrenza 15
Art. 8 - Apprendistato – Formazione giovani atleti 15
Apprendistato di primo livello 16
Apprendistato di secondo livello 16
Apprendistato di terzo livello 16
Art. 9 - Collaborazioni Coordinate e Continuative 16
Autonomia del collaboratore 17
Modalità di esecuzione della collaborazione 17
Obblighi di sicurezza e formazione 18
Compenso e criteri di determinazione 18
Assicurazione previdenziale ed assistenziale 19
Recesso e cessazione del contratto 19

Formazione 19
Indennità di maternità 20
Assicurazione contro gli infortuni 20
Art. 10 - Certificazione dei contratti 20
Art. 11 - Rapporto di lavoro intermittente a tempo determinato per le qualifiche di Hostess e Steward di impianto sportivo e relativi coordinatori 21
Art. 12 - Controlli sanitari lavoratori sportivi 21
Art. 13 - Sicurezza dei lavoratori sportivi minori - Safeguarding Officer 22
Art. 14 - Prestazioni volontarie 22
Art. 15 - Dipendenti pubblici 22
Art. 16 - Certificato antipedofilia 23
Art. 17 - Privacy e trattamento dei dati personali 23
Art. 18 - Lavoratori sportivi cittadini non U.E. 23
Art. 19 - Trattamento di fine rapporto 23
Art. 20 - Tutela contro la disoccupazione volontaria 24
Art. 21 - Contrasto della violenza di genere nello sport - Modelli e Codici di Condotta 24
Art. 22 - Promozione della parità di genere 24
ASPETTI RETRIBUTIVI 25
Retribuzione mensile 25
Struttura e calcolo della retribuzione 25
Minimi retributivi 25
Scatti di anzianità 26
Indennità 26
Lavoro straordinario, notturno e festivo - maggiorazioni 26
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 27
Profili professionali 27
Classificazione giuridica e inquadramento professionale 49
Profili professionali lavoratori comparto sport 49
Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO per l'individuazione delle aziende comprese nel campo di applicazione della sezione settoriale Sport 55
PARTE SETTORIALE AREA AMMINISTRATIVO-GESTIONALE E DEI SERVIZI 56
Art. 1 - Orario di lavoro 57
Art. 2 - Riduzione dell'Orario di Lavoro 57
Art. 3 - Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale 57
ASPETTI RETRIBUTIVI 58
Retribuzione mensile 58
Struttura e calcolo della retribuzione 58

Minimi retributivi 58
Scatti di anzianità 59
Indennità 59
Indennità di funzione quadri 59
Indennità di cassa 59
Indennità di trasferta 59
Indennità di trasferimento - Quadri 59
Lavoro straordinario, notturno e festivo - maggiorazioni 60
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 61
Autisti di veicoli per trasporto di persone 79
Classificazione giuridica e inquadramento professionale 80
Profili professionali lavoratori area amministrativo-gestionale e dei servizi 81

Premessa

Le norme della presente Parte 2-Norme Settoriali si pongono in continuità con le norme della Parte 1-Norme Generali unitamente alle quali costituiscono l'unicum del presente CCNL.
La riforma del diritto sportivo introduce una disciplina speciale - ed in alcuni casi derogatoria rispetto alla normativa generale - specifica per i lavoratori sportivi.

La presente Parte Settoriale del CCNL si applica, pertanto, alle figure professionali rientranti nel settore sportivo e rappresentate:

- dai *lavoratori sportivi dilettantistici*, ovvero ogni tesserato che svolge, verso un corrispettivo, le mansioni rientranti tra quelle necessarie per lo svolgimento dell'attività sportiva (con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale e dei servizi), ai quali si applicano le norme previste nella sezione settoriale "Lavoratori Sportivi", in deroga alle disposizioni presenti nella Parte Generale;
- dai *lavoratori* dell'*area amministrativo-gestionale e dei servizi*, che - pur non rientrando tra i lavoratori sportivi - sono, comunque, deputate allo svolgimento di mansioni a sostegno dell'attività sportiva, per le quali si applica integralmente la disciplina della Parte Generale del presente CCNL.

PARTE SETTORIALE
SPORT DILETTANTISTICO

Campo d'applicazione

Le norme della presente Parte^2-Norme Settoriali si applicano:

- ai lavoratori sportivi, come identificati nella specifica area professionale;
- ai lavoratori occupati da enti, federazioni, associazioni, società, imprese e lavoratori autonomi, con o senza fine di lucro, caratterizzati da un'organizzazione finalizzata al raggiungimento dello scopo relativo alla gestione degli atleti, nonché alla promozione e/o gestione della pratica sportiva, del fitness e del benessere.

Si indicano di seguito, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, gli impianti, i siti e le relative pratiche sportive rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto:

- centri o siti sportivi polivalenti: strutture complesse che comprendono più impianti di varia tipologia e natura, indoor e outdoor, tra quelli di seguito elencati;
- palestre e scuole in genere: indirizzate all'insegnamento di discipline sportive, con finalità agonistiche e non (come ad esempio alzate di potenza, attrezzistica, ginnastica artistica, insegnamento arti marziali, boxe, sport da combattimento in genere, ecc.), oppure orientate all'insegnamento di attività contemplate nel fitness: vari tipi di ginnastica (posturale, rilassante, rassodante, dimagrante, ecc.), stretching, yoga, danze, aerobica, step, body building, ecc.;
- centri o siti fitness: strutture più o meno articolate, la cui tipologia di offerta, di tipo motorio e non solo, è finalizzata prevalentemente alla prevenzione, mantenimento e miglioramento del benessere psico-fisico della persona. Alle attività di tipo prettamente motorio (corsi di ginnastica individuale e/o di gruppo, in sale libere oppure attrezzate, oppure in acqua), si affiancano servizi per la cura della persona, tra cui trattamenti estetici, massofisioterapia, medicina naturale (shiatsu, riflessologia plantare, ayurveda), sauna, bagno turco, idromassaggio, ecc.;
- centri o siti benessere: strutture orientate al benessere della persona; si distinguono dai centri fitness in quanto l'offerta delle attività di tipo motorio è decisamente ridotta e comunque non prevalente rispetto ai servizi di cura alla persona;
- centri o siti natatori/piscine: strutture per lo svolgimento di attività motorie in acqua, ludiche o sportive, quali ad esempio: nuoto, nuoto pinnato e sincronizzato, attività subacquee, pallanuoto, tuffi, addestramento al salvataggio, acquafitness, acquagym, idrospinning, ecc.;
- campi o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva del tennis, del paddle e dello squash;
- campi o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva del golf, del minigolf e del footgolf;
- campi o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva del calcio, del calcetto, del rugby e del baseball;
- campi o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva della pallavolo, del basket, della pallamano, del beach volley e del beach tennis;
- maneggi, ippodromi, centri o siti ippici, anche dove, oltre alle tradizionali attività, si praticano ponytrekking, attività turistica e ippoterapia;
- piste o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva dell'atletica leggera;
- piste o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva del pattinaggio, sia a rotelle che su ghiaccio e dell'hockey sia su ghiaccio che su prato;

- campi o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva del bowling e delle bocce;
- sferisteri;
- campi o siti per il gioco del pallone elastico e della palla tamburello;
- laghetti o aree per lo svolgimento della disciplina della pesca sportiva;
- strutture o siti per tiro a volo, tiro con l'arco, tiro a segno;
- centri o siti finalizzati all'attività di orienteering, trekking, arrampicata e mountain bike;
- centri o siti per canottaggio, canoa, kayak: svolti su fiumi, torrenti, corsi d'acqua, bacini artificiali, navigli e piscine;
- centri o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva del biliardo sportivo, del biliardino e del tennis da tavolo;
- centri o aree per lo svolgimento delle attività di volo;
- centri o aree per lo svolgimento della disciplina degli sport nautici;
- centri o aree per lo svolgimento di sport ciclici (atletica, nuoto, canottaggio, canoa, ciclismo, ecc.), di sport di forza veloce (sollevamento pesi, lanci e salti nell'atletica, salto con gli sci, ecc.), di sport coordinativi complessi (ginnastica artistica e ritmica, tuffi, tiro a volo, nuoto sincronizzato, ecc.), di sport da combattimento (pugilato, lotta, scherma, judo, ecc.), di giochi sportivi (calcio, basket, volley, pallanuoto, ecc.), di discipline multiple (triathlon, pentathlon, decathlon, ecc.) e conseguente o eventuale gestione di allievi o atleti non regolati dalla legge 23 marzo 1981, n. 91, modificata dalla legge n. 586/1996;
- autodromi o aree per lo svolgimento di sport motoristici in genere;
- organismi e/o enti associativi sportivi riconosciuti dal CONI.

Definizioni

Ai fini del presente contratto si intendono per:

- *associazione o Società sportiva dilettantistica (ASD o SSD):* il soggetto giuridico affiliato ad una Federazione Sportiva Nazionale, ad una Disciplina Sportiva Associata o ad un Ente di Promozione Sportiva, anche paralimpico, e comunque iscritto nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 39 che svolge, senza scopo di lucro, attività sportiva, nonché la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza all'attività sportiva dilettantistica;
- *associazioni benemerite*: gli organismi sportivi attivi che operano nel campo della promozione di iniziative di rilevanza sociale;
- *associazioni di atlete e atleti*: le associazioni fra le atlete e gli atleti praticanti discipline sportive regolamentate dalla medesima Federazione, aventi lo scopo di tutelare gli interessi collettivi degli atleti e delle atlete che vi aderiscono;
- *associazioni di tecnici*: le associazioni fra i tecnici di discipline sportive regolamentate dalla medesima Federazione, aventi lo scopo di tutelare gli interessi collettivi dei tecnici che vi aderiscono;
- *Comitato Italiano Paralimpico (CIP)*: l'ente pubblico, riconosciuto dal Comitato Paralimpico Internazionale che, in conformità ai principi dell'ordinamento sportivo paralimpico internazionale, è autorità di disciplina, regolazione e gestione delle attività sportive paralimpiche afferenti tutte le tipologie di disabilità;
- *Comitato Olimpico Internazionale*: l'organizzazione internazionale non governativa senza fini di lucro alla guida del movimento olimpico, preposta alla gestione e all'organizzazione dei Giochi Olimpici;

- *Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI)*: l'ente pubblico, riconosciuto dal Comitato Olimpico Internazionale che, in conformità alla Carta olimpica, svolge il ruolo di Comitato olimpico sul territorio nazionale;
- *Comitato Paralimpico Internazionale:* l'organizzazione internazionale non governativa senza fini di lucro alla guida del movimento paralimpico, preposta alla gestione e all'organizzazione dei Giochi Paralimpici;
- *Dipartimento per lo sport:* la struttura amministrativa della Presidenza del Consiglio dei Ministri operante nell'area funzionale dello sport;
- *Enti di Promozione Sportiva:* gli organismi sportivi che operano nel campo della promozione e nell'organizzazione di attività motorie e sportive con finalità ricreative e formative, anche a tutela delle minoranze linguistiche;
- *Federazione Sportiva Nazionale:* l'organizzazione sportiva nazionale, affiliata alla Federazione sportiva internazionale di appartenenza, posta al vertice di una disciplina sportiva o a un gruppo di discipline affini;
- *Federazioni Sportive Paralimpiche:* l'organizzazione sportiva nazionale riconosciuta dal Comitato Italiano Paralimpico posta al vertice di una disciplina sportiva paralimpica o a un gruppo di discipline paralimpiche affini;
- *impianto sportivo:* la struttura, all'aperto o al chiuso, preposta allo svolgimento di manifestazioni sportive, comprensiva di uno o più spazi di attività sportiva dello stesso tipo o di tipo diverso, nonché di eventuali zone spettatori, servizi accessori e di supporto;
- *palestra della salute*: struttura di natura non sanitaria, sia pubblica che privata, dove sono svolti programmi di esercizio fisico strutturato e programmi di attività fisica adattata;
- *Disciplina Sportiva Associata*: l'organizzazione sportiva nazionale, priva dei requisiti per il riconoscimento quale Federazione Sportiva Nazionale, che svolge attività sportiva sul territorio nazionale;
- *registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche:* il registro istituito presso il Dipartimento per lo sport al quale devono essere iscritte, per accedere a benefici e contributi pubblici di qualsiasi natura, tutte le società e associazioni sportive dilettantistiche che svolgono attività sportiva, compresa l'attività didattica e formativa, e che operano nell'ambito di una Federazione Sportiva Nazionale, una Disciplina Sportiva Associata, un Ente di Promozione Sportiva riconosciuti dal CONI.
- *settore sportivo giovanile:* il settore organizzato da Federazioni Sportive Nazionali, da Discipline Sportive Associate o da altri organismi sportivi competenti, per finalità tecniche, didattiche e formative, formato da giovani minori di età, di ambo i sessi;
- *impianto sportivo:* qualsiasi struttura, all'aperto o al chiuso, preposta allo svolgimento di manifestazioni sportive, comprensiva di uno o più spazi di attività sportiva dello stesso tipo o di tipo diverso, nonché di eventuali zone spettatori, servizi accessori e di supporto.
- *direttore di gara*: il soggetto che, ai sensi dell'articolo 2, lett. o), D.lgs. 36/2021, osservando i principi di terzietà, imparzialità e indipendenza di giudizio, svolge, per conto delle competenti Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate ed Enti di Promozione Sportiva, attività volte a garantire la regolarità dello svolgimento delle competizioni sportive;
- *direttore sportivo*: il soggetto che, ai sensi dell'articolo 2, lett. p), D.lgs. 36/2021, cura l'assetto organizzativo e amministrativo di una società sportiva, con particolare riferimento alla gestione dei rapporti fra società, atleti e allenatori, nonché' la conduzione di trattative con altre società sportive aventi ad oggetto il trasferimento di atleti, la stipulazione delle cessioni dei contratti e il tesseramento;

- *direttore tecnico*: il soggetto che, ai sensi dell'articolo 2, lett. q), D. lgs. 36/2021, cura l'attività concernente l'individuazione degli indirizzi tecnici di una società sportiva, sovraintendendo alla loro attuazione e coordinando le attività degli allenatori a cui è affidata la conduzione tecnica delle squadre della società sportiva;
- *lavoratore sportivo*: designa l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara, e ogni altro soggetto di cui all'articolo 25, D. lgs. 36/2021 e successive modifiche e integrazioni;
- *tesserato*: la persona fisica diviene soggetto dell'ordinamento sportivo agli effetti dell'articolo 15, D. lgs. 36/2021 ed è autorizzata a svolgere attività sportiva con una associazione o società sportiva e, nei casi ammessi, con una Federazione sportiva nazionale o Disciplina sportiva associata o Ente di promozione sportiva, anche paralimpiche, nonché con i Gruppi Sportivi Militari o i Corpi civili dello Stato.

Contributi

Contributo Ente Bilaterale

Per accettazione delle parti, L'EBILP – Ente Bilaterale Nazionale delle Libere Professioni e del Settore Privato - Organismo Paritetico-, già costituito e in possesso della Convenzione per adesione con Circolare INPS 106 del 17/09/2014 riguardo la riscossione dei contributi, codice causale EBIP, finalizzati all'applicazione del presente CCNL e dei rispettivi servizi, viene individuato quale Ente di riferimento per la bilateralità nel presente Contratto.
La quota contrattuale di servizio e/o contributo mensile per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore delle Libere Professioni e del Settore Privato – E.BI.L.P. è fissata, per il Settore Sport, nella misura di 10 (dieci) euro mensili per 12 mensilità, di cui 6 (sei) euro a carico dei datori di lavoro e 4 (quattro) euro a carico dei lavoratori ed è dovuta da tutti i soggetti che applicano il presente Contratto Collettivo.
Devono essere inoltre versati euro 20 (venti), tramite modello F24 – codice EBIP, come quota "una tantum" di iscrizione individuale. Il versamento della quota di servizio in questione è dovuto per tutte le tipologie di lavoro subordinato. La quota di servizio a carico dei lavoratori, pari ad euro 4 (quattro), dovrà risultare come trattenuta in busta paga con la dicitura E.BI.L.P. Nazionale ed il versamento della quota di servizio globale (10 € mensili) sarà effettuata tramite il mod. F 24, utilizzando il codice EBIP.
Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfettario pari a 10 (dieci) euro mensili per 13 mensilità. Tale importo non è assorbibile e rappresenta un Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il T.F.R..
Nel caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL.
Per gli apprendisti andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta. Il datore di lavoro che omette il versamento della quota contrattuale suddetta non può avvalersi del presente contratto

Contributo Fondo Sanitario

Le Parti concordano di destinare le quote obbligatorie per la realizzazione dei servizi di "prestazione Sanitaria Integrativa al SSN" al Fondo Integrativo Sanitario SANISP. La quota di adesione da versare per 12 mensilità per ciascun dipendente è commisurata in corrispondenza del piano sanitario prescelto dalla singola azienda è fissata nella misura globale di 12 euro (dodici) mensili per 12 mensilità.

Le prestazioni integrative al SSN maturano con effetto dal 1°giorno del 4° mese successivo al versamento da parte del datore di lavoro del contributo obbligatorio. I contributi obbligatori per le prestazioni integrative al SSN possono essere destinati esclusivamente ad erogare servizi nel campo sanitario integrativo al SSN nonché per specifici corsi di formazione dedicati all'area Sport operante sul territorio.
A seguito della circolare ministeriale n. 43 del 15 dicembre 2010, "l'erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni equivalenti quale alternativa al versamento del contributo all'ente bilaterale di riferimento, potrà essere adempiuto attraverso il riconoscimento di una somma o di una prestazione equivalenti a quella erogata dal sistema bilaterale di riferimento ai diversi livelli, nei limiti ovviamente degli importi stabiliti dalla contrattazione collettiva".

Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato

È preposta a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'eventuale aggiornamento del Contratto Nazionale Sport.
In particolare:

- esamina e decide, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti normativi o di singole clausole contenute nel presente Contratto Nazionale, dei Contratti collettivi di 2º livello, di ogni altro problema prospettato dalle articolazioni locali delle parti stipulanti o da singoli istituti, o da lavoratori per il tramite delle parti stesse a livello locale;
- individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, anche in relazione ai processi di innovazione tecnologica/organizzativa del settore;
- esamina le proposte avanzate dalle parti stipulanti il presente Contratto ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stesse, per il loro inserimento contrattuale, in occasione dei rinnovi contrattuali;
- esamina e decide le controversie relative alla stipulazione dei contratti integrativi di 2º livello.

La Commissione può avvalersi, per problemi specifici al settore di riferimento, di personale esterno qualificato in materia.

Contributo Assistenza Contrattuale Co.As.Co.

Al fine di contribuire alle spese sostenute dalle Parti stipulanti per la negoziazione, la stipulazione e la manutenzione costante del presente CCNL al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro sarà corrisposto, a carico di lavoratori e imprese, un contributo di assistenza contrattuale, denominato CO.AS.CO pari all'1% delle retribuzioni denunciate a fini contributivi, per il tramite dell'INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n. 311 (codice W475), da calcolarsi sulla paga tabellare conglobata mensile, per 13 mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'Azienda - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1. Il CO.AS.CO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute dalle relative Federazioni firmatarie per l'attività di contrattazione, stipula ed assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL. Il CO.AS.CO è riscosso direttamente dalle Confederazioni firmatarie, per le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni.

NORME INTEGRATIVE IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Emolumento per il preposto

Ad integrazione di quanto statuito nella Parte Generale che dispone la corresponsione di un emolumento ai preposti per l'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 19 d.lgs. n. 81/2008, si concorda che è stabilito un emolumento nella misura del 5% della paga base che verrà corrisposto, all'atto della sua individuazione, al preposto.

Durata della formazione dei lavoratori in materia di SSL

La formazione obbligatoria dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, i cui contenuti sono definiti nella Parte Generale, ha la durata di 10 ore complessive di cui:

- 4 ore di formazione generale
- 6 ore di formazione specifica*

così quantificate in considerazione del basso rischio associato alle attività del presente settore economico.
*Si precisa che, sebbene la formazione specifica per la classe di rischio basso sia pari a 4 ore, si ritiene opportuno prevedere due ore aggiuntive.

Formazione aggiuntiva R.L.S.

In considerazione del basso rischio associato alle attività del settore, si concorda che i datori di lavoro che applicano il presente CCNL sono tenute a garantire annualmente un numero di 8 ore di formazione aggiuntiva che integrano la formazione obbligatoria di cui alla Parte Generale.

SEZIONI SETTORIALI

La presente Parte 2^ Norme Settoriali si articola in Sezioni Settoriali, ciascuna delle quali ha come campo di applicazione uno specifico settore di attività.
Le norme contenute in ciascuna Sezione Settoriale integrano, in aderenza alle peculiarità delle attività ed alle prassi contrattuali nei settori ricompresi nel Comparto, le norme statuite nella Parte Generale e riguardano, tra i vari, i seguenti istituti contrattuali:

- rapporto di lavoro nel settore dilettantistico
- orario di lavoro
- ROL
- contratto a tempo determinato
- clausola compromissoria e di non concorrenza
- apprendistato - formazione giovani atleti
- Collaborazioni Coordinate e Continuative
- certificazione dei contratti
- controlli sanitari lavoratori sportivi
- sicurezza dei lavoratori sportivi minori
- prestazioni volontarie
- dipendenti pubblici
- aspetti retributivi e tabelle dei minimi salariali
- divisori orario e giornaliero
- scatti di anzianità
- maggiorazioni retributive per lavoro straordinario, notturno e festivo
- indennità varie
- classificazione professionale e inquadramento nei livelli economici
- codici ATECO delle attività produttive
- Repertorio dei profili professionali dei lavoratori rientranti nel campo di applicazione delle sezioni reso disponibile alle aziende che applicano il presente CCNL

PARTE SETTORIALE
LAVORATORI SPORTIVI

Settore dilettantistico

Alla luce dell'importanza che riveste l'attività sportiva, promossa dalla Repubblica in favore di tutte le fasce della popolazione al fine di consentire ad ogni individuo la possibilità di migliorare la propria condizione fisica e psichica e di raggiungere il livello di prestazione sportiva corrispondente alle proprie capacità, la presente sezione settoriale disciplina il rapporto di lavoro nel settore sportivo dilettantistico, con la finalità di tutelare la dignità dei lavoratori nel rispetto del principio di specificità dello sport, inteso come qualsiasi forma di attività fisica fondata sul rispetto di regole che, attraverso una partecipazione organizzata o non organizzata, ha per obiettivo l'espressione o il miglioramento della condizione fisica e psichica, lo sviluppo delle relazioni sociali o l'ottenimento di risultati in competizioni di tutti i livelli.

Art. 1 - Lavoratore sportivo

E' lavoratore sportivo l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo iscritto nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, nonché a favore delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva, delle associazioni benemerite, anche paralimpici, del CONI, del CIP e di Sport e salute S.p.a. o di altro soggetto tesserato.

È lavoratore sportivo ogni altro tesserato che svolga, verso un corrispettivo, a favore dei soggetti sopra indicati, le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale e dei servizi.

Non sono lavoratori sportivi coloro che forniscono prestazioni nell'ambito di una professione la cui abilitazione professionale è rilasciata al di fuori dell'ordinamento sportivo e per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali.

Le mansioni rientranti nel lavoro sportivo sono approvate con decreto dell'Autorità di Governo delegata in materia di sport, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Detto elenco è tenuto dal Dipartimento per lo sport della Presidenza del Consiglio dei ministri e include le mansioni svolte dalle figure che, in base ai regolamenti tecnici delle Federazioni Sportive Nazionali e delle Discipline Sportive Associate, anche paralimpiche, sono necessarie per lo svolgimento delle singole discipline sportive e sono comunicate al Dipartimento per lo sport, attraverso il CONI e il CIP per gli ambiti di rispettiva competenza, entro il 31 dicembre di ciascun anno. In mancanza, si intendono confermate le mansioni dell'anno precedente.

Art. 2 - Disciplina applicabile ai lavoratori sportivi - Rapporto di lavoro subordinato sportivo

Ai rapporti di lavoro sportivo si applicano, in quanto compatibili, le norme di legge sui rapporti di lavoro nell'impresa, incluse quelle di carattere previdenziale e tributario, salvo quanto di seguito specificato.

Pertanto, le norme contenute nella presente sezione settoriale sostituiscono ed integrano, in considerazione delle peculiarità del lavoro sportivo, le norme della Parte Generale in relazione a specifici istituti.
Alla luce delle nuove disposizioni introdotte del D. Lgs. 36/2021, al contratto di lavoro subordinato sportivo, sia del settore dilettantistico che di quello professionistico, non si applicano le norme contenute negli artt. 4, 5 e 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e negli articoli 1,2,3,5,6,7,8 della legge 15 luglio 1966, n. 604; negli articoli 2,4 e 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108, nell'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e nel decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 nell' articolo 2103 del codice civile, e dunque le disposizioni della Parte Generale del presente CCNL e dettate dalla normativa vigente relative a:

- licenziamento individuale per giustificato motivo o per giusta causa, alle connesse tutele reali o obbligatorie (reintegra nel posto di lavoro o risarcimento del danno), al rito speciale per le relative controversie;
- alle norme in materia di autorizzazione per gli impianti audiovisivi;
- al divieto di accertamenti sanitari;
- alle norme in materia di tutela delle mansioni;
- di procedimento disciplinare quando le sanzioni sono irrogate dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate o dagli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici;
- al licenziamento collettivo.

Il contratto di lavoro subordinato sportivo può contenere l'apposizione di un termine finale non superiore a 8 anni dalla data di inizio del rapporto salvo diverse disposizioni di legge.
I lavoratori sportivi subordinati sono iscritti al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi.
Ai lavoratori subordinati sportivi iscritti al Fondo pensioni lavoratori sportivi, a prescindere dalla qualifica professionale, si applicano le medesime tutele in materia di assicurazione economica di malattia e di assicurazione economica di maternità prevista dalla normativa vigente in favore dei lavoratori aventi diritto alle rispettive indennità economiche iscritti all'assicurazione generale obbligatoria.

Art. 3 - Rapporto di lavoro nel settore dilettantistico

L'area del dilettantismo comprende le associazioni sportive prive di personalità giuridica disciplinate dagli articoli 36 e seguenti del codice civile, le associazioni sportive con personalità giuridica di diritto privato, le società di capitali e cooperative di cui al libro V, titoli V e VI, del codice civile, inclusi gli enti del terzo settore che svolgono attività sportiva in tutte le sue forme, con prevalente finalità altruistica, senza distinzioni tra attività agonistica, didattica, formativa, fisica o motoria.
Il settore dilettantistico è il settore di una Federazione Sportiva Nazionale o Disciplina Sportiva Associata non qualificato come professionistico.
Il rapporto di lavoro sportivo, nell'area del dilettantismo, è di regola instaurato nella forma del rapporto di lavoro subordinato.
Tuttavia, si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, al ricorrere dei requisiti indicati nel successivo Art. 9.

Art. 4 - Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali, di norma distribuito su 5 o 6 giorni alla settimana, determinato anche come media su periodi plurisettimanali, così come stabilito dalla Parte Generale.

Eventuali regimi orari settimanali inferiori vengono realizzati, a parità di retribuzione, attraverso l'assorbimento fino a concorrenza della Riduzione Oraria Lavorativa (ROL).
L'orario di lavoro è fissato, diversamente, in 45 ore settimanali per il personale addetto in misura prevalente all'attività di semplice attesa o custodia.

Art. 5 - Riduzione dell'Orario di Lavoro

Come stabilito nella Parte Generale, è riconosciuta a tutti i lavoratori - "pro-capite" e su base annua - la quota di riduzione dell'orario/permessi ROL di 40 ore.

Art. 6 - Contratto a tempo determinato

Al contratto a tempo determinato stipulato con i lavoratori sportivi non si applica la disciplina prevista nella Parte Generale del presente CCNL e dal D.lgs. 81/2015.
Il contratto di lavoro subordinato sportivo può contenere l'apposizione di un termine finale non superiore a cinque anni dalla data di inizio del rapporto.
E' ammessa la successione di contratti a tempo determinato fra gli stessi soggetti.
È, altresì, ammessa la cessione del contratto, prima della scadenza, da una società o associazione sportiva ad un'altra, purché vi consenta l'altra parte e siano osservate le modalità fissate dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate e dagli Enti di Promozione Sportiva.

Art. 7 - Clausola compromissoria e di non concorrenza

Nel contratto individuale di lavoro può essere prevista una clausola compromissoria con la quale le parti stabiliscono che le future ed eventuali controversie che possano sorgere tra di loro in ordine all'interpretazione del contratto o alla sua esecuzione, sono deferite ad un collegio arbitrale costituito presso l'ente bilaterale di riferimento. La stessa clausola dovrà contenere la nomina degli arbitri oppure stabilire il numero degli arbitri e il modo in cui questi dovranno essere nominati.
Il contratto non può contenere clausole di non concorrenza o, comunque, limitative della libertà professionale dello sportivo per il periodo successivo alla cessazione del contratto stesso, né può essere integrato, durante lo svolgimento del rapporto, con tali pattuizioni.

Art. 8 - Apprendistato – Formazione giovani atleti

Per la valorizzazione della formazione dei giovani atleti, per garantire una crescita non solo sportiva ma anche culturale ed educativa, le società e le associazioni sportive dilettantistiche e le società professionistiche possono stipulare con i giovani atleti contratti di apprendistato sulla base della disciplina generale dettata nella Parte Generale del presente CCNL, con le specificazioni e integrazioni che seguono.
Il contratto di apprendistato di giovani atleti può essere stipulato a tempo determinato.
Il contratto di apprendistato è attivato con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'art. 8 del Decreto Legislativo 16 gennaio 2013 n. 13, nel rispetto dei requisiti, criteri e procedure dettati dalle norme che disciplinano i relativi percorsi di istruzione e formazione.
Al termine del periodo di apprendistato, fissato nel contratto, quest'ultimo si risolve automaticamente.
La società o associazione sportiva che, subito dopo la scadenza del contratto di apprendistato e senza soluzione di continuità, stipuli con il giovane atleta un contratto di lavoro sportivo, deve corrispondere

in favore della diversa società o associazione presso cui si è svolto l'apprendistato, il premio di formazione tecnica di cui all'art. 31 D.lgs. 36/2021 .
Al contratto di apprendistato con i giovani atleti non si applicano i limiti quantitativi di contingentamento previsti nella Parte Generale del presente CCNL e le sanzioni previste dalla vigente normativa in caso di licenziamento illegittimo.

Apprendistato di primo livello

Il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore può essere stipulato con giovani atleti di età non inferiore a 14 anni, in deroga all' art. 43 d.lgs. 15 giugno 2015 n. 81 2 comma, assolvendo il percorso di apprendistato l'obbligo di istruzione previsto dalla normativa vigente.

Apprendistato di secondo livello

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dalle società sportive professionistiche con giovani atleti di età compresa tra i 15 e i 23 anni.

Apprendistato di terzo livello

Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, volto al conseguimento di titoli di studio universitari, può essere stipulato con giovani atleti per il conseguimento della formazione per le classi di laurea in Scienze motorie (L-22), Organizzazione e gestione dei servizi per lo sport e le attività motorie (LM-47), Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattative (LM-67), Scienze e tecniche dello Sport (LM-68).
Per i giovani atleti assunti con contratto di apprendistato sono previste le seguenti tutele assicurative obbligatorie:

- IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti);
- assegno per il nucleo familiare;
- assicurazione contro le malattie;
- maternità;
- nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI);
- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL).

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato di tutte le tipologie sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale e, quindi, dei relativi obblighi contributivi.
Gli apprendisti sono assicurati al Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti (FPLD).

Art. 9 - Collaborazioni Coordinate e Continuative

Può essere stipulato un contratto di collaborazione coordinata e continuativa per tutte quelle attività ausiliarie e/o complementari compatibili con la regolamentazione della collaborazione coordinata e continuativa in materia sportiva, di cui al d.lgs. n. 36 del 2021 e s.m.i.
Nell'area del dilettantismo, il lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, quando ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente:

a) la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le ventiquattro ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni

sportive; al superamento di tale impiego orario resta dunque in capo alle parti dimostrare l'insussistenza degli indici relativi alla natura subordinata del rapporto;

b) le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva, anche paralimpici.

In assenza dei requisiti di presunzione di collaborazione coordinata e continuativa il rapporto di lavoro sportivo può assumere la forma subordinata (a tempo indeterminato o a termine) o autonoma, anche nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, natura, quest'ultima, verificabile attraverso la procedura di certificazione dei contratti individuali di lavoro.

Il contratto di collaborazione deve essere stipulato in forma scritta, sottoscritto dal Committente e dal Collaboratore e deve contenere le seguenti indicazioni:

- identità delle parti;
- tipo di attività richiesta, sua descrizione e finalità;
- durata della collaborazione;
- luogo di svolgimento dell'attività;
- forme e modalità di coordinamento, anche temporale, con il Committente;
- fasce orarie entro cui il Collaboratore svolgerà l'attività pattuita;
- corrispettivo dovuto al collaboratore e tempi e modalità di pagamento, eventuale disciplina dei rimborsi spesa;
- obblighi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- diritti del Collaboratore relativamente a maternità, malattia e infortunio;
- obblighi del Collaboratore in ordine alla prestazione richiesta;
- cause e modalità di cessazione o di recesso anticipato dal rapporto.

Autonomia del collaboratore

Il rapporto di collaborazione può considerarsi autonomo qualora il Collaboratore possa gestire unilateralmente e discrezionalmente la propria attività, fatta salva la garanzia del raggiungimento degli obiettivi concordati tra le parti.

Il Collaboratore, nel rispetto delle esigenze organizzative del Committente, può unilateralmente determinare le modalità di esecuzione dell'incarico nell'ambito delle condizioni generali contenute nel contratto individuale.

Le eventuali indicazioni di massima fornite dal Committente sull'attività da svolgere sia all'inizio del rapporto, che durante il suo svolgimento non rappresentano esercizio del potere direttivo e di controllo.

Nell'ambito del rapporto di collaborazione è escluso l'assoggettamento del Collaboratore al potere gerarchico e disciplinare esercitato dal Committente, in quanto risulta assente qualsivoglia vincolo di subordinazione.

Il Collaboratore è tenuto al rispetto delle forme di coordinamento concordate con il Committente, anche con riferimento a tempi e luoghi di esecuzione dell'attività, al fine di garantire il soddisfacimento delle esigenze organizzative aziendali entro i limiti del fondamentale requisito dell'autonomia.

Modalità di esecuzione della collaborazione

In sede di stipula del contratto le parti determinano, di comune accordo, le modalità di coordinamento della prestazione, coniugando il requisito dell'autonomia della collaborazione con il soddisfacimento delle necessità organizzative del Committente.

Il Committente può dare indicazioni di carattere tecnico e organizzativo al Collaboratore, senza che da

ciò derivi l'esercizio del potere direttivo, al solo fine di garantire un collegamento funzionale tra l'attività resa dal Collaboratore e le necessità organizzative aziendali.
Le parti possono concordare le fasce orarie entro le quali il Collaboratore eseguirà la prestazione in relazione agli orari di apertura delle strutture aziendali, ferma restando l'autonomia di quest'ultimo nella scelta della collocazione temporale dell'attività pattuita in assenza di specifici vincoli di orario.
Il Committente può mettere a disposizione del Collaboratore una postazione dedicata e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione anche qualora la prestazione sia resa in modalità di lavoro da remoto, senza che con ciò venga meno l'autonomia del rapporto collaborazione.
Le parti possono stabilire che, in caso di assenza nel giorno e nella fascia oraria identificate, il Collaboratore ne dia tempestivamente avviso al Committente, tuttavia senza obbligo di giustificazione o autorizzazione.
L'attività del Collaboratore può essere individuata anche in uno specifico progetto.
Non è consentita la variazione unilaterale delle condizioni contrattuali originariamente convenute tra le parti contraenti ed eventuali modifiche alle condizioni contrattuali avranno efficacia solo se sottoscritte dalle parti.
Nell'ipotesi in cui il Committente adotti specifici regolamenti (procedurali, di sicurezza ecc.) gli stessi devono essere messi a conoscenza del Collaboratore, al fine di consentirgli di agire coerentemente con essi.

Obblighi di sicurezza e formazione

Il Committente deve rispettare gli obblighi di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs.n. 81/2008, quando la prestazione si svolga nei locali aziendali, nonché gli obblighi di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali previsti dalla normativa vigente.
Il Committente è, altresì, tenuto a fornire adeguata formazione e informazione al Collaboratore sui rischi presenti in azienda, ed il Collaboratore è tenuto ad osservare tutte le misure di sicurezza prescritte dal Committente e dalla normativa in materia, nonché a tenere una condotta idonea ad evitare situazioni di pericolo per sé e per il personale presente in azienda.

Compenso e criteri di determinazione

Il compenso spettante al Collaboratore non può essere inferiore a quanto stabilito nelle tabelle retributive del presente CCNL e, di norma, viene erogato su base mensile.
Eventuali condizioni economiche più favorevoli, definite a livello aziendale o individuale, restano comunque valide.
Poiché la prestazione del Collaboratore non rientra in un rapporto di lavoro subordinato, non danno luogo alla maturazione di straordinari, tredicesima, ferie, TFR o altri istituti tipici del lavoro dipendente, a meno che non siano espressamente previsti dalla legge, dal CCNL stesso o dal contratto individuale.
Per questo motivo, ai fini del calcolo del compenso minimo previsto dal CCNL, è prevista una maggiorazione del 25%, che compensa l'assenza di quegli istituti (come straordinari, ferie, permessi, mensilità aggiuntive).
Resta comunque vietato riconoscere a collaboratori sportivi autonomi compensi superiori del 40% rispetto a quelli previsti per le stesse qualifiche nei contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2015, salvo che vi siano comprovate esigenze legate all'acquisizione di competenze specifiche per svolgere attività di interesse generale.
In caso di cessazione del rapporto, verranno liquidate tutte le somme maturate fino a quel momento, insieme all'ultimo pagamento del compenso.

Assicurazione previdenziale ed assistenziale

Nell'area del dilettantismo i lavoratori sportivi, titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o che svolgono prestazioni autonome, hanno diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale. A tal fine essi sono iscritti alla Gestione separata INPS.
I compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di euro 15.000,00, concorrendo a formare il reddito per il percipiente solo per la parte eccedente. In ogni caso, tutti i singoli compensi per i collaboratori coordinati e continuativi nell'area del dilettantismo inferiori all'importo annuo di 85.000 euro non concorrono alla determinazione della base imponibile.
Il datore acquisisce dal lavoratore l'autocertificazione in merito ai compensi da collaborazione da lavoro sportivo percepiti al fine di verificare l'eventuale necessità di operare le ritenute previdenziali/assistenziali e fiscali previste ai sensi di legge.

Recesso e cessazione del contratto

Il rapporto si conclude a decorrenza del termine e non è rinnovabile tacitamente.
Il contratto di collaborazione può essere risolto prima della scadenza per comune accordo delle parti contraenti.
Il Committente può unilateralmente recedere prima della scadenza del termine pattuito nei seguenti casi:

- per giusta causa, con o senza preavviso, nelle ipotesi di gravi inadempienze contrattuali, interruzione ingiustificata della prestazione, danneggiamento o furto di beni, uso improprio di beni aziendali, violazione degli obblighi di riservatezza, sicurezza e del divieto di concorrenza, commissione di reati inerenti alla prestazione;
- per oggettiva inidoneità professionale del Collaboratore tale da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto.

In caso di cessazione anticipata del rapporto da parte del Committente per motivazioni non comprese tra quelle sopra esposte, ai sensi dell'art. 2227 c.c., il prestatore d'opera deve essere tenuto indenne delle spese, del lavoro eseguito e del mancato guadagno.
Il Collaboratore può unilateralmente recedere prima della scadenza del termine pattuito per giusta causa nelle ipotesi di grave ritardo nella corresponsione del compenso o di gravi inadempienze contrattuali da parte del Committente.
Tutte le ipotesi di recesso sopra indicate hanno valenza meramente esemplificativa e non esaustiva delle fattispecie nelle quali le parti possono recedere dal vincolo contrattuale.
Il Collaboratore può recedere dal rapporto prima della scadenza del termine, dando un preavviso:

- di 10 giorni di calendario in caso di collaborazioni di durata inferiore a sei mesi;
- di 30 giorni di calendario in caso di collaborazioni di durata pari o superiore a sei mesi.

Il Committente o il Collaboratore comunicano il recesso mediante lettera raccomandata A/R o posta elettronica certificata. Il Collaboratore ha diritto a riscuotere i compensi maturati sino al momento del proprio recesso o di quello esercitato da parte del Committente.

Formazione

Al fine di garantire un adeguato standard professionale, le Parti definiscono anche per i Collaboratori la possibilità di accedere ad attività specifiche di formazione e all'aggiornamento professionale nell'ambito

della bilateralità.

Indennità di maternità

La gravidanza non comporta l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza l'erogazione del corrispettivo.
In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.
Ai sensi di legge, le lavoratrici con contratto di collaborazione coordinata e continuativa iscritte alla gestione separata possono accedere all'indennità di maternità giornaliera dell'80% per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi la data stessa, non comportando l'obbligo di astenersi dall'attività lavorativa.
La domanda deve essere presentata dalla lavoratrice all'INPS in modalità telematica prima dell'astensione e comunque non oltre un anno dalla fine del periodo, non essendo l'indennità di maternità erogata dal committente.

Assicurazione contro gli infortuni

Ai lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa si applica esclusivamente la tutela assicurativa obbligatoria prevista dall'articolo 51 della legge 27 dicembre 2002, n. 289 e s.m.i., per i tesserati in qualità di atleti, dirigenti e tecnici alle Federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva.
Tale esclusione non opera per le collaborazioni continuative e coordinate amministrativo-gestionali.

Art. 10 - Certificazione dei contratti

Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione del contratto di lavoro sportivo, le parti possono far ricorso alla procedura di certificazione dei contratti individuali di lavoro, da espletarsi presso la commissione di certificazione costituita presso l'ente bilaterale di riferimento.
La procedura di certificazione ha carattere volontario e si avvia con apposita istanza da presentare all'Ente Bilaterale, secondo le modalità indicate nel regolamento dell'Ente medesimo che, in ogni caso, deve rispettare i seguenti principi:

a) l'inizio del procedimento deve essere comunicato all'Ispettorato del lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti. Le autorità pubbliche possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione;
b) il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza;
c) l'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere;
d) l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.

I contratti di lavoro certificati, e la relativa pratica di documentazione, devono essere conservati presso le sedi di certificazione, per un periodo di almeno cinque anni a far data dalla loro scadenza.

Art. 11 - Rapporto di lavoro intermittente a tempo determinato per le qualifiche di Hostess e Steward di impianto sportivo e relativi coordinatori

Ad integrazione di quanto disciplinato nella Parte Generale del presente CCNL in tema di lavoro intermittente, per le sole qualifiche di Hostess e Steward degli impianti sportivi e relativi coordinatori è ammesso il ricorso al lavoro intermittente a tempo determinato.
Il lavoratore intermittente ha diritto a un trattamento economico che, per le ore lavorate e a parità di mansioni, è uguale a quello degli altri lavoratori dello stesso livello, ma con una maggiorazione del 20%.
La retribuzione è calcolata in base alle ore effettivamente lavorate, tenendo presente che la prestazione giornaliera non può essere inferiore a 4 ore continuative e che il lavoro straordinario scatta oltre le 8 ore giornaliere.
Qualora il datore di lavoro chiede al lavoratore di rimanere a disposizione in attesa di una chiamata, garantendo così la sua prestazione lavorativa, il datore è tenuto a corrispondergli mensilmente un'indennità di disponibilità. Detta indennità non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile base prevista dal contratto per le mansioni richieste. Per gli aspetti non espressamente disciplinati dal presente articolo si fa rinvio alle disposizioni della parte generale nonchè al Dlgs n. 81/2015 in materia di lavoro intermittente.

Art. 12 - Controlli sanitari lavoratori sportivi

L'attività sportiva dei lavoratori sportivi è svolta sotto controlli medici, svolti anche presso i centri di medicina sportiva.
A tal fine, fermi restando gli obblighi della sorveglianza sanitaria dei lavoratori di cui all'articolo 41 D.lgs, n. 81/2008, è prevista l'istituzione di una scheda sanitaria per le attività sportive per ciascun lavoratore sportivo che svolga prestazioni di carattere non occasionale, nonché l'individuazione dei tempi per l'effettuazione delle rivalutazioni cliniche e diagnostiche, in relazione alla tipologia dell'attività sportiva svolta e alla natura dei singoli esami da svolgere
La scheda sanitaria è compilata dal medico sportivo, aggiornata periodicamente e consegnata al lavoratore e al datore di lavoro che ha l'obbligo di conservazione, nel rispetto della tutela dei dati personali e sensibili, per tutto il periodo di durata del rapporto di lavoro.
I costi per l' istituzione e l'aggiornamento della scheda per i lavoratori sportivi subordinati gravano sulle società e associazioni sportive.
Le competenti Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate e gli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, possono stipulare apposite convenzioni con le Regioni al fine di garantire l'espletamento delle indagini e degli esami necessari per l'aggiornamento della scheda.
In ogni caso, ai lavoratori sportivi si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in quanto compatibili con le modalità della prestazione sportiva. Il lavoratore sportivo è sottoposto alla sorveglianza sanitaria. L'idoneità alla mansione, ove non riferita all'esercizio dell'attività sportiva, è rilasciata dal medico competente il quale utilizza la certificazione rilasciata dal medico sportivo.

Art. 13 - Sicurezza dei lavoratori sportivi minori - Safeguarding Officer

L'Ispettorato territoriale del lavoro può autorizzare, previo assenso scritto dei titolari della responsabilità genitoriale, l'impiego dei minori in attività lavorative di carattere sportivo, purché si tratti di attività che non pregiudicano la sicurezza, l'integrità psicofisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale.
Al fine della tutela dell'integrità psico fisica del minore lavoratore sportivo, le società e associazioni sportive, designano un responsabile della protezione dei minori (Safeguarding Officer) allo scopo, tra l'altro, della lotta ad ogni tipo di abuso e di violenza su di essi e della protezione dell'integrità fisica e morale dei giovani sportivi.
La nomina del responsabile va comunicata all'ente affiliante di appartenenza, in sede di affiliazione e successiva riaffiliazione.Riguardo invece alle collaborazioni coordinate e continuative amministrativo gestionali INAIL.

Art. 14 - Prestazioni volontarie

Sono lavoratori sportivi volontari coloro mettono a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere lo sport, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ma esclusivamente con finalità amatoriali. Le prestazioni dei volontari sono comprensive dello svolgimento diretto dell'attività sportiva, nonché della formazione, della didattica e della preparazione degli atleti.
Le prestazioni sportive dei volontari non sono retribuite ma possono essere riconosciuti rimborsi forfettari per le spese sostenute per attività svolte anche nel proprio comune di residenza, nel limite complessivo di 400 euro mensili, in occasione di manifestazioni ed eventi sportivi riconosciuti dalle Federazioni sportive nazionali, dalle Discipline sportive associate, dagli Enti di promozione sportiva, anche paralimpici, dal CONI, dal CIP e dalla società Sport e salute S.p.a. purché questi ultimi individuino, con proprie deliberazioni, le tipologie di spese e le attività di volontariato per le quali è ammessa questa modalità di rimborso.
Gli enti eroganti sono tenuti a comunicare i nominativi dei volontari sportivi che nello svolgimento dell'attività sportiva ricevono i rimborsi forfettari e l'importo corrisposto a ciascuno attraverso il Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, in apposita sezione del Registro stesso, entro la fine del mese successivo al trimestre di svolgimento delle prestazioni sportive del volontario sportivo.
I rimborsi di cui al presente comma non concorrono a formare il reddito del percipiente. Detti rimborsi concorrono al superamento del limite di non imponibilità dei 5.000,00 euro annui, costituendo base imponibile previdenziale al relativo superamento, nonché concorrono al superamento del limite imponibile ai fini fiscali dell'importo complessivo annuo di euro 15.000,00.
Le prestazioni sportive di volontariato sono incompatibili con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la propria attività sportiva.
Gli enti dilettantistici che si avvalgono di volontari devono assicurarli per la responsabilità civile verso i terzi.

Art. 15 - Dipendenti pubblici

I lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche possono prestare, in qualità di volontari, la propria attività nell'ambito delle società e associazioni sportive dilettantistiche, delle Federazioni Sportive

Nazionali, delle Discipline Sportive Associate, delle associazioni benemerite e degli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, e direttamente dalle proprie affiliate se così previsto dai rispettivi organismi affilianti, del CONI, del CIP e della società Sport e salute S.p.a., fuori dall'orario di lavoro, fatti salvi gli obblighi di servizio, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza.
In tali casi a essi si applica il regime previsto per le prestazioni sportive dei volontari di cui all'art. precedente.
Qualora l'attività dei soggetti di cui al presente comma rientri nell'ambito del lavoro sportivo e preveda il versamento di un corrispettivo superiore all'importo complessivo di euro 5.000 annui, la stessa può essere svolta solo previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza che la rilascia o la rigetta entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta.
Se, decorso tale termine, non interviene il rilascio dell'autorizzazione o il rigetto dell'istanza, l'autorizzazione è da ritenersi in ogni caso accordata.
Per le prestazioni fino alla soglia di 5.000 euro annui è sufficiente la comunicazione preventiva.
Tale comunicazione è effettuata entro i trenta giorni successivi alla fine di ciascun anno di riferimento, in un'unica soluzione, ovvero alla cessazione del relativo rapporto di lavoro se intervenuta precedentemente.
I soggetti dipendenti pubblici, che prestano la loro attività in qualità di volontari o di lavoratori sportivi, possono inoltre ricevere i premi erogati dal CONI, dal CIP e dagli altri soggetti ai quali forniscono proprie prestazioni sportive.

Art. 16 - Certificato antipedofilia

Il datore di lavoro, qualora il lavoratore sportivo svolga mansioni che comportino il contatto diretto e regolare con minori, in attesa dell'acquisizione del c.d. certificato antipedofilia, ai sensi dell'art. 25 bis del T.U. in materia di casellario giudiziale, può acquisire dal lavoratore una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

Art. 17 - Privacy e trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali dei lavoratori sportivi, anche mediante strumenti informatici e digitali, è effettuato nel rispetto delle disposizioni del Regolamento (UE) n. 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione di tali dati (Regolamento generale sulla protezione dei dati), nonché del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 18 - Lavoratori sportivi cittadini non U.E.

Ai lavoratori sportivi, cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea, si applicano le pertinenti disposizioni del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e quelle dei relativi provvedimenti attuativi.

Art. 19 - Trattamento di fine rapporto

Le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate e gli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici possono prevedere la costituzione di un fondo gestito da rappresentanti delle società e degli sportivi per la corresponsione del trattamento di fine rapporto al termine dell'attività sportiva a norma dell'articolo 2123 del codice civile.

Art. 20 - Tutela contro la disoccupazione volontaria

Ai lavoratori sportivi titolari di rapporto di lavoro subordinato si applica la vigente disciplina contro la disoccupazione involontaria.
In particolare, per quanto attiene ai lavoratori che svolgono attività sportiva che costituisce oggetto di un rapporto di lavoro subordinato, si applicano "le tutele previste dalla Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpi), di cui al Titolo I del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. La misura dei contributi dovuti dai datori di lavoro per il finanziamento delle indennità erogate dalla predetta assicurazione è quella determinata *dall'*articolo 2, commi 25 e 26 della legge 28 giugno 2012, n. 92. I medesimi datori di lavoro non sono tenuti al versamento dei contributi di cui all'articolo 2, commi 28 e 31 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 21 - Contrasto della violenza di genere nello sport - Modelli e Codici di Condotta

Ad integrazione di quanto stabilito nella Parte Generale del presente CCNL, le Associazioni e le Società sportive dilettantistiche devono obbligatoriamente predisporre e adottare entro dodici mesi dalla comunicazione delle linee guida elaborate dalle Federazioni sportive nazionali, dalle Discipline sportive associate, dagli Enti di promozione sportiva e dalle Associazioni benemerite, modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva, nonché codici di condotta ad esse conformi, ai sensi dall'art. 16 d.lgs. 39 del 2021.
Le Associazioni e Società sportive dilettantistiche già dotate di un modello organizzativo e di gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, devono integrarlo in base a quanto disposto al comma precedente.

Art. 22 - Promozione della parità di genere

I datori di lavoro promuovono la parità di genere a tutti i livelli e in ogni struttura, favorendo l'inserimento delle donne nei ruoli di gestione e di responsabilità delle organizzazioni sportive e anche al proprio interno.

ASPETTI RETRIBUTIVI

Retribuzione mensile

Struttura e calcolo della retribuzione

Divisore orario:

- 173 per 40 ore settimanali;
- 195 per 45 ore settimanali.

Divisore giornaliero: 26.

Minimi retributivi

Mensile 40 ore settimanali

DAL 1° LUGLIO 2025			**DAL 1° LUGLIO 2026**	
Livelli	Totale	Paga Oraria	**Totale**	**Paga Oraria**
Q	€ 2.076	12,00	€ 2.100	12,14
7	€ 1.950	11,27	€ 1.990	11,50
6	€ 1.775	10,26	€ 1.810	10,46
5	€ 1.605	9,28	€ 1.640	9,48
4	€ 1.490	8,61	€ 1.510	8,73
3	€ 1.390	8,03	€ 1.415	8,18
2	€ 1.330	7,69	€ 1.350	7,80
1	€ 1.315	7,60	€ 1.340	7,75

Scatti di anzianità

Il lavoratore ha diritto a **cinque aumenti biennal**i per l'anzianità maturata nei singoli livelli di inquadramento.
L'importo dello scatto di anzianità e fissato in misura percentual**e pari al 2% d**ella retribuzione mensile.

Indennità

- ***Indennità di funzione quadri***

Spetta per 13 mensilità in misura pari a € 60,00 lordi ed è assorbibile da indennità similari, superminimi individuali, elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento o a titolo di acconto o di anticipazione sul CCNL.

- ***Indennità di cassa***

Spetta al personale normalmente adibito a operazioni di cassa con carattere di continuità e con responsabilità per errori nella gestione nella misura del 5% della paga base nazionale.

- ***Indennità di trasferta***

Rimborso oltre alle spese di viaggio, vitto e alloggio e ogni altra spesa sostenuta ad una diaria in misura non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto.
La diaria è ridotta di 1/3 se il lavoratore non pernotta fuori sede.
Per le missioni di durata superiore al mese e quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali, la diaria è ridotta del 10%.

- ***Indennità di trasferimento - Quadri***

Il trasferimento dei quadri che determini il cambiamento di residenza è comunicato con un preavviso di 45 giorni ovvero 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.
Ai lavoratori è riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza dal canone effettivo di locazione.

Lavoro straordinario, notturno e festivo - maggiorazioni

Le maggiorazioni sono da calcolare sulla quota oraria della retribuzione normale mensile.

Tipologia della prestazione	**Percentuale di maggiorazione**
a) straordinario:	
- dalla 41ª alla 48ª ora settimanale	15%
- oltre la 48ª ora settimanale	20%
- festivo	30%
- notturno	50%
b) notturno	10%
c) festivo	30%

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Profili professionali

Considerate le peculiarità del Settore sportivo dilettantistico e ad integrazione di quanto stabilito nel Titolo VII "Classificazione ed Inquadramento del personale" della Parte Generale del presente CCNL, per ciascuna figura professionale classificata nella presente sezione si concorda la definizione del profilo professionale, che descrive compiutamente gli elementi di professionalità che caratterizzano il ruolo ricoperto.
I profili professionali dei lavoratori rientranti nel campo di applicazione della presente sezione sono raccolti nel *Repertorio* reso disponibile alle aziende che applicano il presente CCNL.

Q - LIVELLO QUADRO

È riconosciuta la qualifica di Quadro ai lavoratori che operano con carattere continuativo e con precipue autonomie, responsabilità, competenze e deleghe, con funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo ed attuazione degli obiettivi dell'impresa ovvero con responsabilità generale dell'organizzazione aziendale.
Al lavoratore cui è attribuita la qualifica di Quadro è corrisposta l'indennità di funzione nella misura stabilita nella Parte Settoriale.
Appartengono a questo livello i Direttori di gestione, lavoratori a cui vengono assegnate le massime funzioni direttive in contesti estremamente complessi sia nazionali che internazionali.
A questo livello appartengono i lavoratori sportivi con funzioni ad alto contenuto professionale, i quali coordinano, laddove previsto, tutta la filiera tecnica per conseguire gli obiettivi loro assegnati dall'organizzazione sportiva, assumendo la responsabilità dell'intero comparto sportivo in strutture organizzative semplici e complesse, con totale autonomia decisionale ed operativa.
Ai fini del riconoscimento del livello Quadro sono indispensabili una esperienza professionale di minimo 60 mesi e competenze specifiche di natura tecnica, didattica, formativa, comunicazione e risorse umane, marketing, comunicazione e controllo di gestione oltre che possedere un'elevata preparazione, sempre aggiornata, sotto il profilo tecnico, manageriale, gestionale, motivazionale e di leadership, attestata da una laurea, corsi professionalizzanti riconosciuti od una cultura equivalente.

Nel Presente livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

Coordinatore Tecnico (Tecnico di IV Livello)

Il Tecnico appartenente a questo livello opera in contesti di elevata complessità gestendo qualsiasi gruppo di lavoro. Costruisce e conduce la programmazione tecnico scientifica dell'allenamento, coordinando preparatori atletici, coach, psicologi, medici, manager e professionisti coinvolti nel progetto tecnico sportivo manageriale.
Rientra nella figura professionale degli Allenatori e tecnici sportivi 3.4.2.6.1.

Area di attività: Assistenza di singoli o gruppi nell'attività sportiva

Competenze richieste:

- Programmazione degli allenamenti
- Valutazione funzionale e tecnica dell'atleta
- Valutazione delle caratteristiche contestuali (ambiente e tempo)

- Stesura di un protocollo di allenamento
- Periodizzare l'allenamento in funzione degli obiettivi da raggiungere
- Conduzione degli allenamenti sia individuali che collettivi anche attraverso l'utilizzo di idonei attrezzi ginnici
- Monitoraggio e verifica della corretta esecuzione e dei tempi degli esercizi assegnati
- Valutazione dei risultati conseguiti rispetto al programma di allenamento
- Elaborazione di strategie e tattiche di gioco/gara
- Gestione delle relazioni e della comunicazione nell'attività sportiva
- Gestione delle dinamiche di gruppo negli sport di squadra

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:

- Preparare il programma degli allenamenti, sulla base della valutazione funzionale e tecnica dell'atleta (stato di forma e di salute), e del contesto (ambiente e tempo), definendone obiettivi e risultati da raggiungere
- Stilare un protocollo di allenamento, tenendo conto della periodizzazione delle attività sportive, descrivendo le modalità di raggiungimento degli obiettivi prefissati e la metodologia didattica
- Condurre e monitorare gli allenamenti, utilizzando idonei attrezzi ginnici, verificando la corretta esecuzione degli esercizi ed i risultati conseguiti
- Elaborare tattiche e strategie di gioco/gara, a partire dalle caratteristiche individuali o del gruppo, introducendo innovazioni nel rispetto dei regolamenti
- Gestire la relazione e la comunicazione con gli atleti, curando l'aspetto psicologico e motivazionale e le dinamiche di gruppo

Manager dello sport II livello

Tali soggetti si occupano di organizzare il proprio gruppo di lavoro, sotto il profilo tecnico, didattico e manageriale. Questo ruolo prevede un'accurata esperienza e capacità nel trasferire le moderne e aggiornate competenze tecniche, gestionali, organizzative ai tecnici di livello inferiore.
Per l'esercizio dell'attività professionale di manager dello sport è necessario il possesso della laurea magistrale in organizzazione e gestione dei servizi per lo sport e le attività motorie (classe LM-47).
L'esercizio dell'attività professionale di manager dello sport ha per oggetto:

a) la programmazione e la gestione di impianti sportivi;
b) la conduzione e la gestione delle strutture pubbliche e private dove si svolgono attività motorie, anche ludico-ricreative;
c) l'organizzazione, in qualità di esperto e consulente, di eventi e manifestazioni sportive, anche ludico-ricreative.

Rientra nella figura professionale degli Organizzatori di eventi e di strutture sportive 3.4.2.5.1.

Area di attività: Organizzazione di eventi e competizioni sportive

Competenze richieste:

- Pianificazione dell'evento sportivo
- Gestione dell'iter burocratico necessario all'ottenimento di eventuali permessi o autorizzazioni per l'evento sportivo
- Cura delle relazioni con gli amministratori locali legati ad eventi sportivi
- Cura dei rapporti con le federazioni, associazioni e società sportive

- Individuazione e cura delle relazioni con gli sponsor
- Cura dei rapporti con il personale a supporto logistico
- Selezione e reclutamento del personale specializzato alla realizzazione dell'evento sportivo (istruttori, arbitri, atleti, artisti, tecnici, consulenti, ecc.)
- Individuazione e coinvolgimento degli atleti
- Gestione delle budget previsionale per l'evento sportivo
- Rendicontazione delle attività finanziate per l'evento sportivo
- Gestione delle attività di promozione e marketing dell'evento sportivo
- Gestione del risultato sportivo

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:

- Pianificare l'evento sportivo, a partire dalle informazioni raccolte nell'analisi di fattibilità, individuando le modalità di attuazione e gestendo le pratiche burocratiche necessarie
- Gestire le relazioni con i soggetti (amministrazioni, federazioni, sponsor, supporto logistico, etc.) interessati all'organizzazione e alla riuscita evento, in base al mailing predisposto, co- progettando l'evento, o parti dell'evento, e raccogliendo manifestazioni di interesse e adesioni
- Reclutare il personale specializzato e gli atleti, in base alle specificità dell'evento sportivo da realizzare, gestendo le attività di individuazione, selezione e coinvolgimento
- Gestire il budget dell'evento, controllando il raggiungimento degli obiettivi in termini economici-finanziari, strategici e temporali e curandone la rendicontazione
- Gestire le attività di comunicazione, a partire dagli interlocutori consolidati, individuando e gestendo i canali promozionali per la presentazione dell'evento e per la diffusione dei risultati post-evento

LIVELLO 7

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- saper gestire reti relazionali e interazioni sociali complesse, pianificando in una visione sistemica.
- avere la capacità di integrare e trasformare conoscenze teoriche e pratiche, metodi, prassi e procedure, mobilitando abilità cognitive, relazionali sociali e di attivazione specializzate, necessarie per indirizzare scenari di sviluppo, ideare e attuare nuove attività e procedure;
- essere in grado di governare i processi di integrazione e trasformazione, elaborando le strategie di attuazione e indirizzando lo sviluppo dei risultati e delle risorse, decidendo in modo indipendente e indirizzando obiettivi e modalità di attuazione, in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti continui, di norma confrontabili rispetto a variabili note o soggette ad innovazione.

Appartengono a questo livello i *Coordinatori di gestione*, ovvero lavoratori sportivi che svolgono compiti in totale autonomia, con funzioni di coordinamento e controllo in ambito nazionale di strutture e organizzazioni complesse. Questo profilo, caratterizzato da una responsabilità didattica e formativa, esplica la propria attività con carattere di creatività, nell'ambito di una specifica professionalità, sia tecnica che scientifica e può coordinare più settori e più strutture sportive.

Per acquisire questo livello è necessaria una esperienza di almeno 48 mesi, laurea o cultura equivalente e competenze in materia di comunicazione, gestione delle risorse umane e organizzazione, acquisiti attraverso corsi abilitanti riconosciuti.

I profili rientranti nel presente livello possono trasferire competenze sia di natura teorica che pratica anche in realtà strutturate di massimo livello tecnico.

Nel Presente livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

Allenatore di III grado/Tecnico Nazionale II

Tali soggetti si occupano di organizzare il proprio gruppo di lavoro, sotto il profilo tecnico, didattico e manageriale. Questo ruolo prevede un'accurata esperienza e capacità nel trasferire le moderne e aggiornate competenze tecniche, gestionali, organizzative ai tecnici di livello inferiore.
Rientra nella figura professionale degli Allenatori e tecnici sportivi 3.4.2.6.1.

Area di attività: Assistenza di singoli o gruppi nell'attività sportiva

Competenze richieste:

- Programmazione degli allenamenti
- Valutazione funzionale e tecnica dell'atleta
- Valutazione delle caratteristiche contestuali (ambiente e tempo)
- Stesura di un protocollo di allenamento
- Periodizzare l'allenamento in funzione degli obiettivi da raggiungere
- Conduzione degli allenamenti sia individuali che collettivi anche attraverso l'utilizzo di idonei attrezzi ginnici
- Monitoraggio e verifica della corretta esecuzione e dei tempi degli esercizi assegnati
- Valutazione dei risultati conseguiti rispetto al programma di allenamento
- Elaborazione di strategie e tattiche di gioco/gara
- Gestione delle relazioni e della comunicazione nell'attività sportiva
- Gestione delle dinamiche di gruppo negli sport di squadra

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:

- Preparare il programma degli allenamenti, sulla base della valutazione funzionale e tecnica dell'atleta (stato di forma e di salute), e del contesto (ambiente e tempo), definendone obiettivi e risultati da raggiungere
- Stilare un protocollo di allenamento, tendendo conto della periodizzazione delle attività sportive, descrivendo le modalità di raggiungimento degli obiettivi prefissati e la metodologia didattica
- Condurre e monitorare gli allenamenti, utilizzando idonei attrezzi ginnici, verificando la corretta esecuzione degli esercizi ed i risultati conseguiti
- Elaborare tattiche e strategie di gioco/gara, a partire dalle caratteristiche individuali o del gruppo, introducendo innovazioni nel rispetto dei regolamenti
- Gestire la relazione e la comunicazione con gli atleti, curando l'aspetto psicologico e motivazionale e le dinamiche di gruppo

Manager dello sport I livello

Tali soggetti si occupano di organizzare il proprio gruppo di lavoro, sotto il profilo tecnico, didattico e manageriale. Questo ruolo prevede un'accurata esperienza e capacità nel trasferire le moderne e aggiornate competenze tecniche, gestionali, organizzative ai tecnici di livello inferiore.
Per l'esercizio dell'attività professionale di manager dello sport è necessario il possesso della laurea magistrale in organizzazione e gestione dei servizi per lo sport e le attività motorie (classe LM-47).
L'esercizio dell'attività professionale di manager dello sport ha per oggetto:

a) la programmazione e la gestione di impianti sportivi;
b) la conduzione e la gestione delle strutture pubbliche e private dove si svolgono attività motorie,

anche ludico-ricreative;

c) l'organizzazione, in qualità di esperto e consulente, di eventi e manifestazioni sportive, anche ludico-ricreative.

Rientra nella figura professionale degli Organizzatori di eventi e di strutture sportive 3.4.2.5.1.

Area di attività: Organizzazione di eventi e competizioni sportive

Competenze richieste:

- Pianificazione dell'evento sportivo
- Gestione dell'iter burocratico necessario all'ottenimento di eventuali permessi o autorizzazioni per l'evento sportivo
- Cura delle relazioni con gli amministratori locali legati ad eventi sportivi
- Cura dei rapporti con le federazioni, associazioni e società sportive
- Individuazione e cura delle relazioni con gli sponsor
- Cura dei rapporti con il personale a supporto logistico
- Selezione e reclutamento del personale specializzato alla realizzazione dell'evento sportivo (istruttori, arbitri, atleti, artisti, tecnici, consulenti, ecc.)
- Individuazione e coinvolgimento degli atleti
- Gestione dei budget previsionale per l'evento sportivo
- Rendicontazione delle attività finanziate per l'evento sportivo
- Gestione delle attività di promozione e marketing dell'evento sportivo
- Gestione del risultato sportivo

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:

- Pianificare l'evento sportivo, a partire dalle informazioni raccolte nell'analisi di fattibilità, individuando le modalità di attuazione e gestendo le pratiche burocratiche necessarie
- Gestire le relazioni con i soggetti (amministrazioni, federazioni, sponsor, supporto logistico, etc.) interessati all'organizzazione e alla riuscita evento, in base al mailing predisposto, co- progettando l'evento, o parti dell'evento, e raccogliendo manifestazioni di interesse e adesioni
- Reclutare il personale specializzato e gli atleti, in base alle specificità dell'evento sportivo da realizzare, gestendo le attività di individuazione, selezione e coinvolgimento
- Gestire il budget dell'evento, controllando il raggiungimento degli obiettivi in termini economici-finanziari, strategici e temporali e curandone la rendicontazione
- Gestire le attività di comunicazione, a partire dagli interlocutori consolidati, individuando e gestendo i canali promozionali per la presentazione dell'evento e per la diffusione dei risultati post-evento

- **Chinesiologo** dopo 5 anni dall'assunzione

LIVELLO 6

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- essere in possesso di competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi dell'azienda, svolgere con continuità compiti di gestione, sovrintendenza, conduzione e controllo dei relativi sottoposti;
- avere la capacità di operare con specifica delega di poteri e di firma per i settori affidati, gestendo le necessarie risorse e, nell'ambito delle funzioni delegate, assicurare l'efficienza e i risultati

dell'intera area di competenza;
- essere in grado di ricercare e creare in una dimensione strategica ed evolutiva;
- essere capace di concepire nuove conoscenze, metodi, prassi e procedure, mobilitando abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione esperte, necessarie a intercettare e rispondere alla domanda di innovazione;
- avere la competenza di promuovere processi di innovazione e sviluppo strategico, prefigurando scenari e soluzioni e valutandone i possibili effetti, in un contesto di avanguardia non confrontabile con situazioni e contesti precedenti.

A questo livello appartengono i *Coordinatori di settori*, lavoratori sportivi che svolgono mansioni organizzative, in ambito nazionale, che richiedono particolari conoscenze tecniche e un'adeguata esperienza, nonché lavoratori specializzati dotati di autonomia nella progettazione, nella tecnica, nella didattica e nell'insegnamento nell'ambito delle proprie mansioni, i quali possono gestire più settori. Per questa mansione è necessaria una formazione specifica, oltre ad una esperienza di 36 mesi. Questo livello necessita di una formazione continua, anche di natura manageriale, preferibilmente universitaria o di pari livello sempre aggiornata.

Nel Presente livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

Allenatore di II Grado/Tecnico nazionale I

Tali soggetti si occupano della gestione tecnica e didattica degli specialisti di livello inferiore e del coordinamento di gruppi di lavoro all'interno di una organizzazione. Sono in grado di formare specialisti principianti attraverso una didattica prevalentemente improntata sul campo.
Rientra nella figura professionale degli Allenatori e tecnici sportivi 3.4.2.6.1.

Area di attività: Assistenza di singoli o gruppi nell'attività sportiva

Competenze richieste:
- Programmazione degli allenamenti
- Valutazione funzionale e tecnica dell'atleta
- Valutazione delle caratteristiche contestuali (ambiente e tempo)
- Stesura di un protocollo di allenamento
- Periodizzare l'allenamento in funzione degli obiettivi da raggiungere
- Conduzione degli allenamenti sia individuali che collettivi anche attraverso l'utilizzo di idonei attrezzi ginnici
- Monitoraggio e verifica della corretta esecuzione e dei tempi degli esercizi assegnati
- Valutazione dei risultati conseguiti rispetto al programma di allenamento
- Elaborazione di strategie e tattiche di gioco/gara
- Gestione delle relazioni e della comunicazione nell'attività sportiva
- Gestione delle dinamiche di gruppo negli sport di squadra

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Preparare il programma degli allenamenti, sulla base della valutazione funzionale e tecnica dell'atleta (stato di forma e di salute), e del contesto (ambiente e tempo), definendone obiettivi e risultati da raggiungere
- Stilare un protocollo di allenamento, tendendo conto della periodizzazione delle attività sportive, descrivendo le modalità di raggiungimento degli obiettivi prefissati e la metodologia didattica

- Condurre e monitorare gli allenamenti, utilizzando idonei attrezzi ginnici, verificando la corretta esecuzione degli esercizi ed i risultati conseguiti
- Elaborare tattiche e strategie di gioco/gara, a partire dalle caratteristiche individuali o del gruppo, introducendo innovazioni nel rispetto dei regolamenti
- Gestire la relazione e la comunicazione con gli atleti, curando l'aspetto psicologico e motivazionale e le dinamiche di gruppo

Direttore Sportivo II livello

Tali soggetti si occupano della gestione tecnica e didattica degli specialisti di livello inferiore e del coordinamento di gruppi di lavoro all'interno di una organizzazione. Sono in grado di formare specialisti principianti attraverso una didattica prevalentemente improntata sul campo.
Rientra nella figura professionale degli Allenatori e tecnici sportivi 3.4.2.6.1.

Area di attività: Definizione e gestione dell'offerta di servizi sportivi

Competenze richieste:

- Analisi del bacino di utenza e dell'offerta di servizi disponibili sul territorio
- Pianificazione dell'offerta coerente con le potenzialità della struttura sportiva
- Sviluppo dei servizi sportivi in funzione dei bisogni dell'utenza
- Definizione delle strategie di marketing per il lancio delle nuove a□ vità e il rinnovo dei vecchi servizi
- Ricerca e individuazione di sponsor coerenti con la tipologia di servizi erogati
- Organizzazione dei servizi di un impianto sportivo e coordinamento delle risorse
- Selezione del personale dei servizi sportivi
- Individuazione del fabbisogno di personale del servizio sportivo
- Gestione delle attività di installazione e manutenzione delle attrezzature sportive

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:

- Sviluppare l'offerta di servizi sportivi, sulla base dei risultati dell'analisi del bacino d'utenza, pianificando le attività sportive in relazione alle potenzialità della struttura
- Sviluppare il piano di marketing, a partire dalle strategie di lancio delle nuove attività, definendo gli strumenti operativi (sponsor, prezzi, canali di comunicazione) per il raggiungimento degli obiettivi delineati
- Organizzare i servizi dell'impianto sportivo, individuando e gestendo le risorse umane e strumentali (attrezzature) necessarie all'implementazione dell'offerta

- **Osservatori sportivi** dopo 4 anni dall'assunzione
- **Atleti** dopo 4 anni dall'assunzione
- **Arbitri e giudici di gara** dopo 4 anni dall'assunzione
- **Guide ed accompagnatori naturalistici e sportivi** dopo 4 anni dall'assunzione
- **Istruttori di discipline sportive non agonistiche** dopo 4 anni dall'assunzione o con possesso di idonea certificazione attestante l'esperienza pregressa maturata
- **Chinesiologo** dopo 4 anni dall'assunzione

LIVELLO 5

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- avere la capacità di gestire reti relazionali e interazioni sociali complesse, pianificare in una visione sistemica;
- essere in grado di integrare e trasformare saperi, metodi, prassi e procedure, mobilitando abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione specializzate, necessarie per indirizzare scenari di sviluppo;
- ideare e attuare nuove attività e procedure;
- avere la competenza di governare i processi di integrazione e trasformazione, elaborando le strategie di attuazione e indirizzando lo sviluppo dei risultati e delle risorse, decidendo in modo indipendente e indirizzando obiettivi e modalità di attuazione, in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti continui, di norma confrontabili rispetto a variabili note o soggette ad innovazione.

In questa categoria operano i *Coordinatori di reparto*, ossia i lavoratori che svolgono compiti operativi, in ambito regionale, di organizzazione dei percorsi, della didattica, della comunicazione e delle relative operazioni complementari. Possono coordinare fino a due reparti dello stesso settore.
Appartengono a questo livello gli sportivi la cui attività richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche. I lavoratori sportivi del presente livello hanno una esperienza di almeno 24 mesi e posseggono una formazione e titolo specifico oltre ad una formazione universitaria o di pari livello.
Il tecnico specialista è responsabile fino a due reparti appartenenti allo stesso settore.

Nel Presente livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

Allenatore di I° grado/Tecnico regionale

Preparano e allenano atleti e squadre di atleti alle competizioni; ne curano la motivazione e la preparazione fisica; definiscono strategie di gara; insegnano e innovano tecniche di gioco.
Coordinano l'attività di tutti i tecnici appartenenti di livello inferiore, con compiti di supervisione e coordinazione di tecnici apprendisti.
Rientra nella figura professionale degli Allenatori e tecnici sportivi 3.4.2.6.1.

Area di attività: Assistenza di singoli o gruppi nell'attività sportiva

Competenze richieste:
- Programmazione degli allenamenti
- Valutazione funzionale e tecnica dell'atleta
- Valutazione delle caratteristiche contestuali (ambiente e tempo)
- Stesura di un protocollo di allenamento
- Periodizzare l'allenamento in funzione degli obiettivi da raggiungere
- Conduzione degli allenamenti sia individuali che collettivi anche attraverso l'utilizzo di idonei attrezzi ginnici
- Monitoraggio e verifica della corretta esecuzione e dei tempi degli esercizi assegnati
- Valutazione dei risultati conseguiti rispetto al programma di allenamento
- Elaborazione di strategie e tattiche di gioco/gara
- Gestione delle relazioni e della comunicazione nell'attività sportiva
- Gestione delle dinamiche di gruppo negli sport di squadra

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:

- Preparare il programma degli allenamenti, sulla base della valutazione funzionale e tecnica dell'atleta (stato di forma e di salute), e del contesto (ambiente e tempo), definendone obiettivi e risultati da raggiungere
- Stilare un protocollo di allenamento, tendendo conto della periodizzazione delle attività sportive, descrivendo le modalità di raggiungimento degli obiettivi prefissati e la metodologia didattica
- Condurre e monitorare gli allenamenti, utilizzando idonei attrezzi ginnici, verificando la corretta esecuzione degli esercizi ed i risultati conseguiti
- Elaborare tattiche e strategie di gioco/gara, a partire dalle caratteristiche individuali o del gruppo, introducendo innovazioni nel rispetto dei regolamenti
- Gestire la relazione e la comunicazione con gli atleti, curando l'aspetto psicologico e motivazionale e le dinamiche di gruppo

Direttore Sportivo I livello

Promuove e supervisiona l'attività di coinvolgimento e di fidelizzazione dei tecnici della fidelizzazione di livello inferiore, impartendo le linee di comunicazione acquisite attraverso percorsi formativi adeguati e riconosciuti, in linea con le esigenze e le finalità dell'organizzazione sportiva di riferimento.
Rientra nella figura professionale degli Allenatori e tecnici sportivi 3.4.2.6.1.

Area di attività: Definizione e gestione dell'offerta di servizi sportivi

Competenze richieste:

- Analisi del bacino di utenza e dell'offerta di servizi disponibili sul territorio
- Pianificazione dell'offerta coerente con le potenzialità della struttura sportiva
- Sviluppo dei servizi sportivi in funzione dei bisogni dell'utenza
- Definizione delle strategie di marketing per il lancio delle nuove a□ vità e il rinnovo dei vecchi servizi
- Ricerca e individuazione di sponsor coerenti con la tipologia di servizi erogati
- Organizzazione dei servizi di un impianto sportivo e coordinamento delle risorse
- Selezione del personale dei servizi sportivi
- Individuazione del fabbisogno di personale del servizio sportivo
- Gestione delle attività di installazione e manutenzione delle attrezzature sportive

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:

- Sviluppare l'offerta di servizi sportivi, sulla base dei risultati dell'analisi del bacino d'utenza, pianificando le attività sportive in relazione alle potenzialità della struttura
- Sviluppare il piano di marketing, a partire dalle strategie di lancio delle nuove attività, definendo gli strumenti operativi (sponsor, prezzi, canali di comunicazione) per il raggiungimento degli obiettivi delineati
- Organizzare i servizi dell'impianto sportivo, individuando e gestendo le risorse umane e strumentali (attrezzature) necessarie all'implementazione dell'offerta

Arbitri e giudici di gara

Sovrintendono a competizioni atletiche o a eventi sportivi; rilevano infrazioni alle regole del gioco e decidono le penalità in accordo con i regolamenti

Area di attività: Controllo e gestione della regolarità dello svolgimento di competizioni atletiche o di

eventi sportivi

Competenze richieste:

- Verifica della conformità degli impianti, delle attrezzature o dei percorsi
- Verifica dell'ammissibilità degli atleti alle gare o alle competizioni
- Verifica del regolare e corretto svolgimento dell'attività sportiva (tutela sanitaria, antidoping, privacy, normative federali, ecc.)
- Cura degli aspetti relazionali e collaborativi con gli organizzatori e con i colleghi (presidenti di giuria, cronometristi, commissari di percorso, arbitri, ecc.)
- Partecipazione a riunioni con tecnici e direttori sportivi e organi federali
- Sorveglianza degli andamenti della gara e comminazione di sanzioni o penalità in caso di infrazioni
- Preparazione di classifiche, graduatorie o ordini di arrivo e proclamazione dei vincitori
- Aggiornamento sui regolamenti sportivi

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:

- Provvedere ai controlli preliminari alla competizione, applicando quanto previsto nei regolamenti relativi alla competizione da svolgere, verificando la conformità delle risorse strutturali e materiali e l'ammissibilità degli atleti
- Gestire le relazioni con tutti i soggetti coinvolti nella competizione (presidenti di giuria, cronometristi, commissari di percorso, arbitri, ecc.), partecipando a riunioni tecniche
- Provvedere alle attività di arbitraggio valutazione o giudizio, nella competizione, in base a quanto previsto dai regolamenti, controllando l'andamento della gara, comminando eventuali sanzioni o penalità e componendo le classifiche o graduatorie finali

Esempi di ruolo:

- *arbitro di gara*
- *giudice di gara*

Osservatori sportivi

Seguono le performance e la crescita sportiva di atleti per individuare e selezionare talenti.

Area di attività: Individuazione e selezione di nuovi talenti

Competenze richieste:

- Costituzione di una rete relazionale con federazioni, associazioni e società sportive
- Cura dei rapporti con i mezzi di informazione per la selezione di nuovi talenti
- Cura dei rapporti con i procuratori sportivi
- Osservazione delle performance sportive
- Valutazione tecnico fisica degli atleti
- Valutazione della personalità degli atleti
- Compilazione di relazioni o schede tecniche sugli atleti
- Preselezione di atleti per proposte alle società sportive
- Aggiornamento sulla normativa vigente e regolamentare

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:

- Curare le relazioni con i diversi attori coinvolti nell'ambito della selezione dei nuovi talenti sportivi, costruendo reti relazionali con associazioni e federazioni, procuratori sportivi e mezzi di comunicazione
- Osservare gli atleti, valutandone le performance, le capacità tecniche e fisiche, gli aspetti caratteriali ed i profili psicologici e motivazionali
- Gestire le pratiche di preselezione, curando la compilazione di schede tecniche, proponendo gli atleti alle società nel rispetto della normativa e dei regolamenti vigenti.

Esempi di ruolo:
- *osservatore sportivo;*
- *talent scout*

Istruttori di discipline sportive non agonistiche

Addestrano ad esercitare, in modo non agonistico, con lezioni individuali o di gruppo, la pratica di discipline sportive; ne insegnano le tecniche; verificano l'adeguatezza delle condizioni fisiche dell'allievo; lo preparano fisicamente; lo allenano e organizzano attività sportive comuni.

Area di attività: Assistenza di singoli o gruppi nell'attività sportiva

Competenze richieste:
- Programmazione degli allenamenti
- Valutazione funzionale e tecnica dell'atleta
- Valutazione delle caratteristiche contestuali (ambiente e tempo)
- Stesura di un protocollo di allenamento
- Periodizzare l'allenamento in funzione degli obiettivi da raggiungere
- Conduzione degli allenamenti sia individuali che collettivi anche attraverso l'utilizzo di idonei attrezzi ginnici
- Monitoraggio e verifica della corretta esecuzione e dei tempi degli esercizi assegnati
- Valutazione dei risultati conseguiti rispetto al programma di allenamento
- Elaborazione di strategie e tattiche di gioco/gara
- Gestione delle relazioni e della comunicazione nell'attività sportiva
- Gestione delle dinamiche di gruppo negli sport di squadra

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Preparare il programma degli allenamenti, sulla base della valutazione funzionale e tecnica dell'atleta (stato di forma e di salute), e del contesto (ambiente e tempo), definendone obiettivi e risultati da raggiungere
- Stilare un protocollo di allenamento, tenendo conto della periodizzazione delle attività sportive, descrivendo le modalità di raggiungimento degli obiettivi prefissati e la metodologia didattica
- Condurre e monitorare gli allenamenti, utilizzando idonei attrezzi ginnici, verificando la corretta esecuzione degli esercizi ed i risultati conseguiti
- Elaborare tattiche e strategie di gioco/gara, a partire dalle caratteristiche individuali o del gruppo, introducendo innovazioni nel rispetto dei regolamenti
- Gestire la relazione e la comunicazione con gli atleti, curando l'aspetto psicologico e motivazionale e le dinamiche di gruppo

Esempi di ruolo:

- *istruttore di alpinismo*
- *istruttore di atletica*
- *istruttore di equitazione*
- *istruttore di fitness*
- *istruttore di karate*
- *istruttore di lotta*
- *istruttore di nuoto, pallacanestro, pallavolo, pattinaggio, pugilato, scherma, tennis*
- *maestro di sci*
- *maestro di tennis*
- *animatore sportivo*

- **Guide ed accompagnatori naturalistici e sportivi** dopo 3 anni dall'assunzione
- **Atleti** dopo 3 anni dall'assunzione
- **Chinesiologo** dopo 3 anni dall'assunzione
- **Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali** dopo 3 anni dall'assunzione
- **Assistenti congressuali e fieristici** dopo 3 anni dall'assunzione

LIVELLO 4

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- essere in grado di sintetizzare, di negoziare, di motivare e di progettare;
- avere le competenze e le capacità di trasferire in contesti lavorativi diversi i metodi, le prassi e le procedure necessari per risolvere problemi complessi e imprevedibili;
- essere capace di attivarsi per portare a sintesi operativa le istanze di revisione e quelle di indirizzo, attraverso soluzioni innovative e originali;
- avere la capacità di presidiare gli obiettivi e i processi di persone e gruppi, favorendo la gestione corrente e la stabilità delle condizioni, decidendo in modo autonomo e negoziando obiettivi e modalità di attuazione;
- operare in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti imprevedibili.

A questo livello appartengono gli *Impiegati specializzati*, ossia quei lavoratori sportivi che, in ambito provinciale, svolgono attività qualificate per le quali sono richieste conoscenze specifiche e capacità tecnico pratiche acquisite mediante adeguati percorsi formativi. Lo specialista gode di un'autonomia operativa e gestionale limitata, nel pieno rispetto delle linee guida impartite dall'organizzazione ovvero degli impegni a lui affidati dal diretto superiore. Per appartenere a questo profilo è necessaria una formazione ed un titolo specifico anche se in possesso di un titolo universitario o di pari livello ed una esperienza di almeno 12 mesi ad eccezione del profilo dell'assistente bagnante per il quale non è prevista l'esperienza formativa di 12 mesi essendo soggetto a disciplina specifica.

Nel Presente livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

Assistente Allenatore di I° grado/Tecnico Provinciale

Si occupa dell'organizzazione dell'attività didattica e ludica/divertimento (eventi, manifestazioni, ecc.). L'attività svolta dalla presente figura riguarda sia la parte organizzativa che didattica, in riferimento ad un singolo o di un gruppo di allenamento, in una zona geografica delimitata.
Rientra nella figura professionale degli Allenatori e tecnici sportivi 3.4.2.6.1.

Area di attività: Assistenza di singoli o gruppi nell'attività sportiva

Competenze richieste:

- Programmazione degli allenamenti
- Valutazione funzionale e tecnica dell'atleta
- Valutazione delle caratteristiche contestuali (ambiente e tempo)
- Stesura di un protocollo di allenamento
- Periodizzare l'allenamento in funzione degli obiettivi da raggiungere
- Conduzione degli allenamenti sia individuali che collettivi anche attraverso l'utilizzo di idonei attrezzi ginnici
- Monitoraggio e verifica della corretta esecuzione e dei tempi degli esercizi assegnati
- Valutazione dei risultati conseguiti rispetto al programma di allenamento
- Elaborazione di strategie e tattiche di gioco/gara
- Gestione delle relazioni e della comunicazione nell'attività sportiva
- Gestione delle dinamiche di gruppo negli sport di squadra

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:

- Preparare il programma degli allenamenti, sulla base della valutazione funzionale e tecnica dell'atleta (stato di forma e di salute), e del contesto (ambiente e tempo), definendone obiettivi e risultati da raggiungere
- Stilare un protocollo di allenamento, tendendo conto della periodizzazione delle attività sportive, descrivendo le modalità di raggiungimento degli obiettivi prefissati e la metodologia didattica
- Condurre e monitorare gli allenamenti, utilizzando idonei attrezzi ginnici, verificando la corretta esecuzione degli esercizi ed i risultati conseguiti
- Elaborare tattiche e strategie di gioco/gara, a partire dalle caratteristiche individuali o del gruppo, introducendo innovazioni nel rispetto dei regolamenti
- Gestire la relazione e la comunicazione con gli atleti, curando l'aspetto psicologico e motivazionale e le dinamiche di gruppo

Assistente Direttore Sportivo

Applica le strategie di fidelizzazione indicate dalla struttura, seguendo le linee guida o impartire dai livelli superiori. Se richiesto può affiancare i livelli inferiori per quanto concerne l'attività gestionale e operativa.
Può verificare, che gli allievi tecnici della fidelizzazione ed i tecnici della fidelizzazione di base, monitorino la frequenza, l'allenamento e la soddisfazione degli iscritti anche attraverso operazioni di marketing e comunicazione.
Rientra nella figura professionale degli Allenatori e tecnici sportivi 3.4.2.6.1.

Area di attività: Definizione e gestione dell'offerta di servizi sportivi

Competenze richieste:

- Analisi del bacino di utenza e dell'offerta di servizi disponibili sul territorio
- Pianificazione dell'offerta coerente con le potenzialità della struttura sportiva
- Sviluppo dei servizi sportivi in funzione dei bisogni dell'utenza
- Definizione delle strategie di marketing per il lancio delle nuove attività e il rinnovo dei vecchi servizi

- Ricerca e individuazione di sponsor coerenti con la tipologia di servizi erogati
- Organizzazione dei servizi di un impianto sportivo e coordinamento delle risorse
- Selezione del personale dei servizi sportivi
- Individuazione del fabbisogno di personale del servizio sportivo
- Gestione delle attività di installazione e manutenzione delle attrezzature sportive

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Sviluppare l'offerta di servizi sportivi, sulla base dei risultati dell'analisi del bacino d'utenza, pianificando le attività sportive in relazione alle potenzialità della struttura
- Sviluppare il piano di marketing, a partire dalle strategie di lancio delle nuove attività, definendo gli strumenti operativi (sponsor, prezzi, canali di comunicazione) per il raggiungimento degli obiettivi delineati
- Organizzare i servizi dell'impianto sportivo, individuando e gestendo le risorse umane e strumentali (attrezzature) necessarie all'implementazione dell'offerta

Guide ed accompagnatori naturalistici e sportivi

Accompagnano singoli o gruppi di persone durante itinerari di interesse naturalistico, guidandoli ed aiutandoli in situazioni di difficoltà; organizzano le escursioni, preparano le attrezzature necessarie, verificandone l'adeguatezza; forniscono il primo soccorso in caso di incidenti o malesseri, partecipano a spedizioni di soccorso.

Area di attività: Accompagnamento e assistenza del cliente in escursioni naturalistiche

Competenze richieste:
- Individuazione degli itinerari e organizzazione operativa delle escursioni naturalistiche
- Definizione del programma di visita e realizzazione dei materiali di supporto da distribuire agli escursionisti
- Accompagnamento e conduzione di singoli escursionisti, o gruppi, presso i luoghi di attrazione
- Gestione della visita e della relazione con gli escursionisti in lingua nazionale e straniera
- Svolgimento di attività di animazione su tematiche inerenti gli itinerari proposti
- Effettuazione del primo soccorso in casi di incidente o malore
- Verifica dell'adeguatezza ed efficienza dell'equipaggiamento degli escursionisti
- Monitoraggio dei rischi potenziali che potrebbero intervenire durante l'escursione e predisposizione delle precauzioni necessarie a scongiurarli

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Predisporre gli itinerari di interesse naturalistico-ambientale, paesaggistico ed etnografico, identificando il percorso sulla base delle caratteristiche territoriali e delle esigenze degli escursionisti, verificando gli eventuali adempimenti da realizzare e le autorizzazioni da richiedere, predisponendo il programma e i materiali di supporto
- Guidare i clienti in escursioni naturalistiche, assicurando la necessaria assistenza ai singoli e al gruppo e illustrando gli aspetti peculiari (naturalistici, ambientali, paesaggistici, etnografici) e valorizzando sia le risorse culturali che naturalistiche dei luoghi con approccio storico ed ecosistemico, eseguendo il primo intervento in situazioni di emergenza e organizzando il soccorso con i servizi competenti e disponibili sul territorio
- Prevenire i rischi potenziali, monitorando i pericoli tipici legati all'ambiente e al territorio (es.

montagna, condizioni atmosferiche, ecc.) e verificando l'adeguatezza e l'efficienza dell'equipaggiamento degli escursionisti

Esempi di ruolo:

- *accompagnatore di montagna*
- *accompagnatore di trekking*
- *guida alpina*
- *guida ambientale*
- *guida aree protette*
- *guida di turismo equestre*
- *guida naturalistica*
- *guida parchi naturali*
- *guida speleologica*
- *maestro di alpinismo e di mountain bike*

Chinesiologo

Sviluppa attività motorie individuali e di gruppo finalizzate alla cura ed al benessere della persona.
Il chinesiologo deve possedere il diploma rilasciato dall'Istituto superiore di educazione fisica (ISEF) di cui alla legge 7 febbraio 1958, n. 88, recante Provvedimenti per l'educazione fisica, o la laurea in scienze motorie di cui al decreto legislativo 8 maggio 1998, n. 178, recante Trasformazione degli Istituti superiori di educazione fisica e istituzione di facoltà e di corsi di laurea e di diploma in scienze motorie, a norma dell'articolo 17, comma 115, della legge 15 maggio 1997, n. 127, oppure titoli di studio equipollenti conseguiti all'estero e riconosciuti dallo Stato italiano.
In particolare, per l'esercizio dell'attività professionale di **chinesiologo di base** è necessario il possesso della laurea triennale in Scienze delle attività motorie e sportive (classe L-22). L'esercizio dell'attività professionale di chinesiologo di base ha ad oggetto:

a) la conduzione, gestione e valutazione di attività motorie individuali e di gruppo a carattere compensativo, educativo, ludico-ricreativo e sportivo finalizzate al mantenimento ed al recupero delle migliori condizioni di benessere fisico nelle varie fasce di età attraverso la promozione di stili di vita attivi;
b) la conduzione, gestione e valutazione di attività per il miglioramento della qualità della vita mediante l'esercizio fisico, nonché di personal training e di preparazione atletica non agonistica.

Per l'esercizio dell'attività professionale di chinesiologo **delle attività motorie preventive ed adattate** è necessario il possesso della laurea magistrale in Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate (classe LM-67). L'esercizio dell'attività professionale di chinesiologo delle attività motorie preventive ed adattate ha per oggetto:

a) la progettazione e l'attuazione di programmi di attività motoria finalizzati al raggiungimento e al mantenimento delle migliori condizioni di benessere psicofisico per soggetti in varie fasce d'età e in diverse condizioni fisiche;
b) l'organizzazione e la pianificazione di particolari attività e di stili di vita finalizzati alla prevenzione delle malattie e al miglioramento della qualità della vita mediante l'esercizio fisico;
c) la prevenzione dei vizi posturali e il recupero funzionale post-riabilitazione finalizzato all'ottimizzazione dell'efficienza fisica;
d) la programmazione, il coordinamento e la valutazione di attività motorie adattate in persone diversamente abili o in individui in condizioni di salute clinicamente controllate e stabilizzate.

Per l'esercizio dell'attività professionale di **chinesiologo sportivo** è necessario il possesso della laurea

magistrale in Scienze e Tecniche dello sport (classe LM-68). L'esercizio dell'attività professionale di chinesiologo sportivo ha ad oggetto:

a) la progettazione, il coordinamento e la direzione tecnica delle attività di preparazione atletica in ambito agonistico, fino ai livelli di massima competizione, presso associazioni e società sportive, Enti di Promozione Sportiva, istituzioni e centri specializzati;
b) la preparazione fisica e tecnica personalizzata finalizzata all'agonismo individuale e di squadra.

Rientra nella figura professionale dei Fisioterapisti e assimilati 3.2.1.2.2.

Area di attività: Trattamento Fisioterapico

Competenze richieste:

- Realizzazione della raccolta anamnestica del paziente nel trattamento fisioterapico
- Rilevazione della documentazione medica nel trattamento fisioterapico
- Valutazione funzionale del paziente nel trattamento fisioterapico
- Elaborazione del programma riabilitativo fisioterapico anche in équipe multidisciplinare volto al superamento del bisogno di salute del paziente
- Esecuzione dell'attività terapeutica per la rieducazione funzionale delle disabilità motorie, psicomotorie e cognitive (es. con terapie manuale, del movimento, strumentali, posturali, occupazionali, ecc.)
- Monitoraggio dell'andamento del trattamento fisioterapico
- Realizzazione di interventi di prevenzione secondaria per le disabilità funzionali, motorie, ecc.
- Elaborazione di un'eventuale proposta al paziente dell'adozione di protesi o ausili
- Addestramento del paziente all'utilizzo e verifica dell'efficacia di protesi e ausili
- Verifica delle rispondenze della metodologia riabilitativa attuata agli obiettivi di recupero funzionale

Esempi di ruolo:

- *chinesiologo;*
- *chinesiologo delle attività motorie preventive ed adattate;*
- *chinesiologo sportivo;*
- *chinesiologo di base.*

- **Atleti** al raggiungimento di un maggior livello di efficienza fisica e sviluppo di nuove abilità e capacità motorie
- **Esperto di preparazione fisica** dopo 2 anni dall'assunzione
- **Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali** dopo 2 anni dall'assunzione
- **Bagnini e professioni assimilate** dopo 2 anni dall'assunzione
- **Assistenti congressuali e fieristici** dopo 2 anni dall'assunzione

LIVELLO 3

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- avere la capacità di risolvere problemi e di cooperare in modalità multitasking;
- essere in grado di applicare una gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti, per risolvere problemi e provvedere così al conseguimento degli obiettivi;
- avere la competenza di assicurare la conformità dei risultati e di individuare le modalità di realizzazione più adeguate, essere in grado di coordinare e di integrare le attività e i risultati

anche di altri, partecipando al processo decisionale e attuativo, in un contesto di norma prevedibile, soggetto a cambiamenti imprevisti.
- operare in un contesto stabile ma caratterizzato anche da situazioni mutevoli che richiedono una modifica del proprio operato;
- possedere nozioni di base avanzata, arricchite da conoscenze pratiche.

In questo livello rientrano gli *Specialisti di base*, i lavoratori sportivi che promuovono l'attività di insegnamento e comunicazione sia in presenza (indoor/outdoor) che da remoto/virtualmente, i quali seguono le linee di indirizzo della struttura e del proprio referente di livello superiore, non disponendo di autonomia decisionale ed organizzativa. Inoltre, appartengono al presente livello i *Tecnici di base* che abbiano maturato un'esperienza di almeno 6 mesi , in possesso di una formazione e dello specifico titolo.

Nel presente livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

Allenatore di base/Istruttore

Svolge la propria attività di insegnamento non agonistica e di comunicazione con una autonomia limitata dalle linee di indirizzo fornita dalla struttura e dal proprio referente diretto, sia in presenza che online.
L'istruttore di specifica disciplina deve essere in possesso dei requisiti previsti per le singole attività motorie e sportive dalle relative Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate o dagli Enti di Promozione Sportiva riconosciuti dal CONI e dal CIP.
Rientra nella figura professionale degli Allenatori e tecnici sportivi 3.4.2.6.1

Area di attività: Assistenza di singoli o gruppi nell'attività sportiva

Competenze richieste:
- Programmazione degli allenamenti
- Valutazione funzionale e tecnica dell'atleta
- Valutazione delle caratteristiche contestuali (ambiente e tempo)
- Stesura di un protocollo di allenamento
- Periodizzare l'allenamento in funzione degli obiettivi da raggiungere
- Conduzione degli allenamenti sia individuali che collettivi anche attraverso l'utilizzo di idonei attrezzi ginnici
- Monitoraggio e verifica della corretta esecuzione e dei tempi degli esercizi assegnati
- Valutazione dei risultati conseguiti rispetto al programma di allenamento
- Elaborazione di strategie e tattiche di gioco/gara
- Gestione delle relazioni e della comunicazione nell'attività sportiva
- Gestione delle dinamiche di gruppo negli sport di squadra

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Preparare il programma degli allenamenti, sulla base della valutazione funzionale e tecnica dell'atleta (stato di forma e di salute), e del contesto (ambiente e tempo), definendone obiettivi e risultati da raggiungere
- Stilare un protocollo di allenamento, tenendo conto della periodizzazione delle attività sportive, descrivendo le modalità di raggiungimento degli obiettivi prefissati e la metodologia didattica
- Condurre e monitorare gli allenamenti, utilizzando idonei attrezzi ginnici, verificando la corretta esecuzione degli esercizi ed i risultati conseguiti

- Elaborare tattiche e strategie di gioco/gara, a partire dalle caratteristiche individuali o del gruppo, introducendo innovazioni nel rispetto dei regolamenti
- Gestire la relazione e la comunicazione con gli atleti, curando l'aspetto psicologico e motivazionale e le dinamiche di gruppo

Direttore Sportivo di Base

Questa figura, oltre all'accoglienza, si occupa dell'intrattenimento, dell'attività di contatto e monitoraggio dell'allenamento e della soddisfazione dei soci/clienti.
Rientra nella figura professionale degli Allenatori e tecnici sportivi 3.4.2.6.1.

Area di attività: Definizione e gestione dell'offerta di servizi sportivi

Competenze richieste:
- Analisi del bacino di utenza e dell'offerta di servizi disponibili sul territorio
- Pianificazione dell'offerta coerente con le potenzialità della struttura sportiva
- Sviluppo dei servizi sportivi in funzione dei bisogni dell'utenza
- Definizione delle strategie di marketing per il lancio delle nuove attività e il rinnovo dei vecchi servizi
- Ricerca e individuazione di sponsor coerenti con la tipologia di servizi erogati
- Organizzazione dei servizi di un impianto sportivo e coordinamento delle risorse
- Selezione del personale dei servizi sportivi
- Individuazione del fabbisogno di personale del servizio sportivo
- Gestione delle attività di installazione e manutenzione delle attrezzature sportive

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Sviluppare l'offerta di servizi sportivi, sulla base dei risultati dell'analisi del bacino d'utenza, pianificando le attività sportive in relazione alle potenzialità della struttura
- Sviluppare il piano di marketing, a partire dalle strategie di lancio delle nuove attività, definendo gli strumenti operativi (sponsor, prezzi, canali di comunicazione) per il raggiungimento degli obiettivi delineati
- Organizzare i servizi dell'impianto sportivo, individuando e gestendo le risorse umane e strumentali (attrezzature) necessarie all'implementazione dell'offerta

Atleti

Svolgono da soli o in squadra attività sportiva, durante le gare o eventi sportivi, curando la preparazione atletica e l'addestramento personale relativa alla disciplina sportiva prescelta.

Area di attività: Preparazione alla partecipazione ad eventi sportivi per competizioni e gare individuali e in squadra

Competenze richieste:
- Controllo dell'idoneità psico-fisica all'esercizio delle attività sportive
- Osservanza del regime alimentare e comportamentale prescritto
- Partecipazione ad allenamenti individuali o di gruppo
- Partecipazione a training di preparazione psicologica alla competizione
- Aggiornamento sui regolamenti sportivi

- Preparazione di Provvedere alla preparazione tattica e tecnica della disciplina tattiche di gioco con l'allenatore

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Curare la forma fisica effettuando costanti allenamenti, controllando le dinamiche fisiche del proprio corpo, osservando un regime alimentare corretto, curando, attraverso specifici momenti di preparazione, anche l'aspetto psicologico
- Provvedere alla preparazione tattica e tecnica della disciplina sportiva nel rispetto del regolamento o in funzione di eventuali innovazioni dello stesso

Esempi di ruolo:
- *arciere*
- *atleta*
- *calciatore*
- *corridore automobilistico*
- *corridore ciclista*
- *corridore motociclistico*
- *corridore motonautico*
- *corridore podista*
- *fantino*
- *lottatore*
- *maratoneta*
- *pugile*

Esperto di preparazione fisica

Questo profilo ha una competenza specifica in materia di direzione tecnica in realtà di elevata complessità. Predispone e attua programmi di formazione e ricerca tecnico scientifica. Per questo profilo non è prevista una formazione manageriale.
Rientra nella figura professionale degli Allenatori e tecnici sportivi 3.4.2.6.1.

Area di attività: Assistenza di singoli o gruppi nell'attività sportiva

Competenze richieste:
- Programmazione degli allenamenti
- Valutazione funzionale e tecnica dell'atleta
- Valutazione delle caratteristiche contestuali (ambiente e tempo)
- Stesura di un protocollo di allenamento
- Periodizzare l'allenamento in funzione degli obiettivi da raggiungere
- Conduzione degli allenamenti sia individuali che collettivi anche attraverso l'utilizzo di idonei attrezzi ginnici
- Monitoraggio e verifica della corretta esecuzione e dei tempi degli esercizi assegnati
- Valutazione dei risultati conseguiti rispetto al programma di allenamento
- Elaborazione di strategie e tattiche di gioco/gara
- Gestione delle relazioni e della comunicazione nell'attività sportiva
- Gestione delle dinamiche di gruppo negli sport di squadra

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:

- Preparare il programma degli allenamenti, sulla base della valutazione funzionale e tecnica dell'atleta (stato di forma e di salute), e del contesto (ambiente e tempo), definendone obiettivi e risultati da raggiungere
- Stilare un protocollo di allenamento, tendendo conto della periodizzazione delle attività sportive, descrivendo le modalità di raggiungimento degli obiettivi prefissati e la metodologia didattica
- Condurre e monitorare gli allenamenti, utilizzando idonei attrezzi ginnici, verificando la corretta esecuzione degli esercizi ed i risultati conseguiti
- Elaborare tattiche e strategie di gioco/gara, a partire dalle caratteristiche individuali o del gruppo, introducendo innovazioni nel rispetto dei regolamenti
- Gestire la relazione e la comunicazione con gli atleti, curando l'aspetto psicologico e motivazionale e le dinamiche di gruppo

Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali

Effettuano assistenza fisico manuale svolgendo, nell'ambito delle proprie competenze, la prevenzione, la cura, la riabilitazione e il recupero funzionale.

Area di attività: Trattamento muscolare
Competenze richieste:

- Accoglienza e assistenza del paziente nel trattamento muscolare
- Individuazione delle esigenze del cliente per il trattamento muscolare
- Valutazione delle condizioni generali del cliente nel trattamento muscolare
- Identificazione della tipologia del trattamento muscolare da praticare
- Preparazione del materiale (es. oli, teli, ecc.) e dell'attrezzatura (es. lettino, materassino, ecc.)
- Esecuzione del massaggio utilizzando tecniche specifiche
- Svolgimento del monitoraggio dell'andamento del trattamento muscolare

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:

- Accogliere l'utente recependo le richieste e acquisendo l'eventuale documentazione relativa ai trattamenti da somministrare
- Identificare la tipologia del trattamento muscolare da praticare sulla base della documentazione esibita, le esigenze del cliente e le sue condizioni generali, pianificandone le modalità di attuazione
- Somministrare il trattamento applicando le tecniche di massaggio idonee alla situazione in base alle modalità di attuazione precedentemente pianificate, monitorando in itinere la risposta dell'utente

Esempi di ruolo:

- *massaggiatore capo bagnino di stabilimenti idroterapici*
- *massaggiatore sportivo*
- *massofisioterapista*

Assistenti congressuali e fieristici

Ricevono e assistono i clienti nelle manifestazioni congressuali e fieristiche, intervenendo per garantire il rapido svolgimento delle azioni in situazioni di emergenza.

Area di attività: Assistenza e supporto in eventi fieristici e congressuali

Competenze richieste:
- Accoglienza dei partecipanti (es. accompagnamento presso le postazioni, fornitura di informazioni, distribuzione opuscoli, ecc.)
- Assistenza nei coffee- break
- Assistenza nell'allestimento dei locali
- Inoltro delle richieste dei partecipanti al personale addetto
- Comunicazione agli organizzatori di eventuali criticità

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Fornire attività di assistenza agli espositori ed ai partecipanti, curando le relazioni durante le attività di allestimento, accoglienza, tempo libero
- Trattare le richieste dei partecipanti e gli eventuali reclami e criticità, inoltrando le diverse istanze al personale competente

Esempi di ruolo:
- *hostess/steward di terra*
- *hostess/steward di impianti sportivi*

- **Bagnini e professioni assimilate** dopo 1 anno dall'assunzione

LIVELLO 2

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:
- avere la capacità di analizzare, valutare, comunicare e gestire le criticità;
- essere in grado di applicare un'ampia gamma di metodi, prassi, procedure e strumenti, in modo consapevole e selettivo al fine di garantire, anche attraverso soluzioni tecniche non convenzionali, la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altre risorse;
- essere in grado di identificare e programmare interventi di revisione e sviluppo, identificando le decisioni e concorrendo al processo attuativo,
- operare in un contesto determinato, complesso ed esposto a cambiamenti ricorrenti e imprevisti.

In questo livello rientrano i lavoratori sportivi che non disponendo di autonomia e indipendenza organizzativa necessitano, nella prima fase professionale, di un affiancamento didattico e procedurale da un profilo che sia almeno di livello 3 e un'attività di coordinamento da un profilo almeno di livello 4.
La loro funzione può essere svolta mediante didattica statica o dinamica e in modalità frontale e/o digitale.

Nel presente livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

Allievo sportivo

Giovane atleta affiliato a una federazione, di età variabile dai 12 ai 18 anni a seconda dell'attività praticata.

Rientra nella figura professionale degli Atleti 3.4.2.7.0.

Allievo Allenatore /Allievo Istruttore

Eroga una attività di supporto agli allenatori con qualifiche più elevate attraverso una didattica frontale. Si qualifica come Specialista di Base al conseguimento di un titolo specifico riconosciuto.

Rientra nella figura professionale degli Allenatori e tecnici sportivi 3.4.2.6.1.

Allievo Direttore Sportivo

Si occupa dell'accoglienza e supporto in base all'area affidata (indoor, outdoor, eventi).
Non possiede autonomia operativa né decisionale e applica le linee guida impartire dall'organizzazione.
Le sue competenze di base sono tali per cui non può praticare attività di insegnamento e può limitarsi a comunicare informazioni generiche in merito ai corsi, discipline e iniziative di natura tecnica o di altra natura sempre legate alla struttura.

Rientra nella figura professionale degli Allenatori e tecnici sportivi 3.4.2.6.1.

Bagnini e professioni assimilate

Curano la sicurezza dei bagnanti in piscina, controllano le persone nell'acqua e intervengono in caso di pericolo o rischio di annegamento, somministrando i primi soccorsi.
Inoltre, cura il rispetto dei regolamenti relativi alla bagnazione, svolgendo una attività di prevenzione di sinistri attraverso il supporto tecnico - pratico.

Area di attività: Cura della sicurezza nei servizi di balneazione

Competenze richieste:

- Posizionamento delle postazioni e verifica delle dotazioni di salvataggio (es. binocolo, moscone, ecc.)
- Monitoraggio delle condizioni ambientali e del mare
- Realizzazione delle attività di prevenzione
- Richiamo e suggerimento di comportamenti opportuni ai bagnanti
- Gestione e verifica delle segnalazioni di emergenze
- Somministrazione del primo soccorso anche in collaborazione con le autorità preposte
- Elaborazione di reportistica rispetto agli interventi realizzati e all'attività svolta

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:

- Eseguire l'attività di prevenzione, dopo aver verificato l'idoneità della postazione e delle dotazioni di salvataggio (es. binocolo, moscone, ecc.), verificando le segnalazioni di emergenza, monitorando le condizioni ambientali e del mare e richiamando i bagnanti a comportamenti opportuni
- Somministrare il primo soccorso anche in collaborazione con le autorità preposte, elaborando report rispetto agli interventi realizzati e all'attività svolta

Esempi di ruolo:

- *addetto ai servizi per bagnanti*
- *assistente bagnanti*
- *assistente di salvataggio*
- *bagnino*

- *bagnino di salvataggio*

Classificazione giuridica e inquadramento professionale

La classificazione giuridica, l'articolazione professionale e l'inquadramento retributivo dei lavoratori rientranti nel campo di applicazione della presente sezione avvengono sulla base del ruolo professionale e delle mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere.
A tal fine le parti concordano e approvano il quadro di classificazione, esemplificazione e articolazione nei livelli di professionalità che viene riportato in calce alla presente sezione.

In tale quadro, per ciascuna figura professionale sono indicati:
- denominazione del ruolo professionale ricoperto e il relativo codice delle professioni;
- descrizione delle mansioni;
- gli esempi di ruolo;
- la categoria legale e l'articolazione della figura professionale nei livelli di professionalità.

In caso di articolazione di una figura su più livelli di professionalità, si intende che uno stesso ruolo professionale può essere svolto a un diverso e crescente grado di competenza, responsabilità e autonomia.

Gli esempi di ruolo della presente classificazione devono integrarsi con l'aggiornamento annuale emanato con DPCM contenente l'elenco delle mansioni, ulteriori rispetto a quelle indicate nell'art. 25 comma 1 primo periodo del decreto legislativo n. 36 del 28 febbraio 2021, e s.m.i. (atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico, direttore sportivo, preparatore atletico e direttore di gara) che - sulla base dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali e delle Discipline sportive associate - sono necessarie per lo svolgimento di una disciplina sportiva.

Profili professionali lavoratori comparto sport

Figura professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria/livello di inquadramento
3.4.2.7.0 Atleti	Le professioni classificate in questa unità competono, da soli o in squadra, in gare o eventi sportivi, curano la preparazione atletica e l'addestramento personale e di squadra nelle discipline sportive prescelte.	**ATLETI** arciere; atleta; calciatore; corridore automobilistico; corridore ciclista; corridore motociclistico; corridore motonautico; corridore podista; fantino; lottatore; maratoneta; pugile **ALLIEVI** allievo sportivo	Impiegati **ATLETI** Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6 Liv. 7 **ALLIEVI** Liv. 2

Figura professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria/livello di inquadramento
3.4.2.6.2 Arbitri e giudici di gara	Le professioni classificate in questa unità sovrintendono a competizioni atletiche o a eventi sportivi; rilevano infrazioni alle regole del gioco e decidono le penalità in accordo con i regolamenti.	arbitro di gara; giudice di gara	Impiegati Liv. 5 Liv. 6
3.4.2.6.1 Allenatori e tecnici sportivi	Le professioni classificate in questa unità preparano e allenano atleti e squadre di atleti alle competizioni; ne curano la motivazione e la preparazione fisica; definiscono strategie di gara; insegnano e innovano tecniche di gioco.	**COORDINATORI** coordinatore tecnico **ALLENATORI** allenatore; commissario tecnico; tecnico sportivo/nazionale /regionale/provinciale; direttore sportivo; direttore tecnico sportivo; preparatore atletico; educatore sportivo **ASSISTENTI** assistente allenatore/assistente direttore sportivo **ESPERTI** esperto di preparazione fisica **ALLENATORI DI BASE** allenatore di base/ direttore sportivo di base **ALLIEVI** allievo allenatore/allievo direttore sportivo	Impiegati **COORDINATORI** Liv. QUADRO **ALLENATORI** Liv. 5 Liv. 6 Liv. 7 **ASSISTENTI** Liv. 4 **ESPERTI** Liv. 3 Liv. 4 **ALLENATORI DI BASE** Liv. 3 **ALLIEVI** Liv. 2
3.4.2.5.2 Osservatori sportivi	Le professioni classificate in questa unità seguono le performance e la crescita sportiva di atleti per individuare e selezionare talenti.	osservatore sportivo; talent scout	Impiegati Liv. 5 Liv. 6

Figura professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria/livello di inquadramento
3.4.2.5.1 Organizzatori di eventi e di strutture sportive	Le professioni classificate in questa unità organizzano eventi e competizioni sportive; dirigono le attività sportive di palestre e di altre strutture.	**MANAGER I LIVELLO** manager dello sport di I Liv **MANAGER II LIVELLO** manager dello sport di II Liv **RESPONSABILI** direttore di palestra; manager di spettacoli sportivi; organizzatore sportivo; responsabile delle relazioni per le manifestazioni sportive; superinterder	Impiegati **MANAGER II LIVELLO** Liv. QUADRO **MANAGER I LIVELLO** Liv. 7 **RESPONSABILI** Liv. 5 Liv. 6
3.4.2.4.0 Istruttori di discipline sportive non agonistiche	Le professioni classificate in questa unità addestrano ad esercitare, in modo non agonistico, con lezioni individuali o di gruppo, la pratica di discipline sportive; ne insegnano le tecniche; verificano l'adeguatezza delle condizioni fisiche dell'allievo; lo preparano fisicamente; lo allenano e organizzano attività sportive comuni. L'esercizio della professione di Maestro di sci e regolamentato dalle leggi dello Stato.	**ISTRUTTORI** istruttore di alpinismo; istruttore di atletica; istruttore di equitazione; istruttore di fitness; istruttore di ginnastica; istruttore di ginnastica artistica; istruttore di karate; istruttore di lotta; istruttore di nuoto; istruttore di pallacanestro; istruttore di pallavolo; istruttore di pattinaggio; istruttore di pugilato; istruttore di scherma; istruttore di tennis; istruttore sportivo; maestro di sci; maestro di tennis; animatore sportivo **ALLIEVI** allievo istruttore	Impiegati **ISTRUTTORI** Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6 **ALLIEVI** Liv. 2

Figura professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria/livello di inquadramento
3.4.1.5.1 Guide ed accompagnatori naturalistici e sportivi	Le professioni classificate in questa unità accompagnano singoli o gruppi di turisti in scalate e ascensioni in montagna o in altri itinerari di particolare interesse naturalistico; organizzano le escursioni, consigliano percorsi indicando le difficoltà e le condizioni migliori in cui seguirli; preparano le attrezzature necessarie; verificano l'adeguatezza di quelle degli escursionisti, li guidano e li aiutano in situazioni di difficoltà ; forniscono il primo soccorso in caso di incidenti o malesseri, richiedono aiuto quando necessario e partecipano a spedizioni di soccorso.	maestro di alpinismo; maestro di mountain bike	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
5.2.3.1.3 Assistenti congressuali e fieristici	Le professioni comprese in questa unità ricevono e assistono i clienti nelle manifestazioni congressuali e fieristiche, intervengono per garantire il rapido svolgimento delle azioni in situazioni di emergenza.	hostess/steward di terra; hostess/steward di impianti sportivi; coordinatore di hostess e steward di impianto sportivo	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5

Figura professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria/livello di inquadramento
3.2.1.2.2 Fisioterapisti e assimilati	Le professioni comprese in questa unità svolgono, in via autonoma o in collaborazione con altre figure sanitarie, interventi di prevenzione, cura e riabilitazione nelle aree della motricità, delle funzioni corticali superiori, e di quelle viscerali conseguenti a eventi patologici a eziologia congenita od acquisita. In riferimento alla diagnosi ed alle prescrizioni del medico, nell'ambito delle loro competenze, elaborano, anche in équipe multidisciplinare, la definizione del programma di riabilitazione volto all'individuazione ed al superamento del bisogno di salute del disabile; praticano autonomamente attività terapeutica per la rieducazione funzionale delle disabilità motorie, psicomotorie e cognitive utilizzando terapie fisiche, manuali, massoterapiche e occupazionali; propongono l'adozione di protesi ed ausili, ne addestrano all'uso e ne verificano l'efficacia; verificano le rispondenze della metodologia riabilitativa attuata agli obiettivi di recupero funzionale. L'esercizio della professione di Fisioterapista è regolamentata dalle leggi dello Stato.	**CHINESIOLOGO** chinesiologo; chinesiologo delle attività motorie preventive ed adattate; chinesiologo sportivo; chinesiologo di base	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6 Liv. 7

Figura professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria/livello di inquadramento
5.3.1.1.0 - Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	Le professioni comprese in questa categoria supportano il personale sanitario nella somministrazione di terapie e nella sorveglianza e nella tutela dell'igiene e della sicurezza sanitaria pubblica; effettuano assistenza fisico manuale svolgendo, nell'ambito delle proprie competenze, la prevenzione, la cura, la riabilitazione e il recupero funzionale mediante massoterapia, balneoterapia e idroterapia; svolgono interventi di assistenza finalizzati a soddisfare i bisogni primari dei pazienti; si occupano dello sviluppo psicologico, motorio, ludico e sanitario dei bambini.	massaggiatore capo bagnino di stabilimenti idroterapici; massaggiatore sportivo; massofisioterapista	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
5.6.1.7.0 Bagnini e professioni assimilate	Le professioni comprese in questa unità curano la sicurezza dei bagnanti in piscina e su spiaggia, controllano le condizioni del mare e suggeriscono ai bagnanti i comportamenti più opportuni; controllano le persone nell'acqua e intervengono in caso di pericolo o rischio di annegamento; somministrano i primi soccorsi in caso di incidente in acqua.	addetto ai servizi per bagnanti; assistente bagnanti; assistente di salvataggio; bagnino; bagnino di salvataggio	Impiegati Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO per l'individuazione delle aziende comprese nel campo di applicazione della sezione settoriale Sport

S - ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE E DI DIVERTIMENTO

93 Attività sportive, di intrattenimento e divertimento
93.1 Attività sportive
93.11 Gestione di impianti sportivi
93.11.1 Gestione di piscine
93.11.9 Gestione di altri impianti sportivi
93.12 Attività dei club sportivi
93.13 Attività dei centri di fitness
93.13.01 Attività di studi di yoga, pilates e Tai Chi
93.13.09 Altre attività dei centri di fitness
93.19 Attività sportive n.c.a.
93.19.1 Attività di organizzazioni ed enti sportivi e promozione di eventi sportivi
93.19.9 Altre attività sportive n.c.a.
93.19.91 Attività di ricarica di bombole per attività subacquee
93.19.92 Attività di guida alpina
93.19.93 Attività di guida di pesca
93.19.99 Altre attività sportive varie n.c.a.

PARTE SETTORIALE
AREA AMMINISTRATIVO-GESTIONALE E DEI SERVIZI

Settore dilettantistico

Art. 1 - Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali, determinato anche come media su periodi plurisettimanali, così come stabilito dalla Parte Generale.
Fermo restando quanto stabilito nella Parte Generale, l'orario è di norma distribuito su 5 o 6 giorni alla settimana. Eventuali regimi orari settimanali inferiori vengono realizzati, a parità di retribuzione, attraverso l'assorbimento fino a concorrenza della Riduzione Oraria Lavorativa (ROL).
L'orario di lavoro è fissato, diversamente, in 45 ore settimanali per il personale addetto in misura prevalente all'attività di semplice attesa o custodia.

Art. 2 - Riduzione dell'Orario di Lavoro

Come stabilito nella Parte Generale, è riconosciuta a tutti i lavoratori - "pro-capite" e su base annua - la quota di riduzione dell'orario/permessi ROL di 40 ore.

Art. 3 - Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale

Ricorrendone i presupposti di cui al d.lgs. 36 del 2021, l'attività di carattere amministrativo-gestionale resa in favore delle società ed associazioni sportive dilettantistiche può essere oggetto di collaborazioni coordinate e continuative, ai sensi dell'articolo 409, comma 1, n. 3, c.p.c. come disciplinata dall'art. 9 del presente CCNL nella parte settoriali lavoratori sportivi.
Non rientrano tra i soggetti di cui al presente articolo coloro che forniscono attività di carattere amministrativo-gestionale nell'ambito di una professione per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali.
I collaboratori amministrativo-gestionali hanno diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale, con iscrizione alla Gestione Separata INPS.
I compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di euro 15.000,00. In ogni caso, tutti i singoli compensi per i collaboratori coordinati e continuativi nell'area amministrativo-gestionale inferiori all'importo annuo di 85.000 euro non concorrono alla determinazione della base imponibile.
I contributi previdenziali ed assistenziali, versati dai collaboratori amministrativo-gestionali in ottemperanza a disposizioni di legge, non concorrono a formare il reddito di questi ultimi ai fini tributari.
Il datore acquisisce dal lavoratore l'autocertificazione in merito ai compensi da collaborazione da collaborazione amministrativo-gestionale percepiti al fine di verificare l'eventuale necessità di operare le ritenute previdenziali/assistenziali e fiscali previste ai sensi di legge.

ASPETTI RETRIBUTIVI

Retribuzione mensile

Struttura e calcolo della retribuzione

Divisore orario:
- 173 per 40 ore settimanali;
- 195 per 45 ore settimanali.

Divisore giornaliero: 26.

Minimi retributivi

Mensile 40 ore settimanali

DAL 1° APRILE 2025			DAL 1° FEBBRAIO 2026	
Livelli	**Totale**	**Paga Oraria**	**Totale**	**Paga Oraria**
Q	€ 2.076	12,00	€ 2.100	12,14
7	€ 1.950	11,27	€ 1.990	11,50
6	€ 1.775	10,26	€ 1.810	10,46
5	€ 1.605	9,28	€ 1.640	9,48
4	€ 1.490	8,61	€ 1.510	8,73
3	€ 1.390	8,03	€ 1.415	8,18
2	€ 1.330	7,69	€ 1.350	7,80
1	€ 1.315	7,60	€ 1.340	7,75

Scatti di anzianità

Il lavoratore ha diritto a cinque aumenti biennali per l'anzianità maturata nei singoli livelli di inquadramento.
L'importo dello scatto di anzianità e fissato in misura percentuale pari al 2% della retribuzione mensile.

Indennità

Indennità di funzione quadri

Spetta per 13 mensilità in misura pari a € 60,00 lordi ed è assorbibile da indennità similari, superminimi individuali, elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento o a titolo di acconto o di anticipazione sul CCNL.

Indennità di cassa

Spetta al personale normalmente adibito a operazioni di cassa con carattere di continuità e con responsabilità per errori nella gestione nella misura del 5% della paga base nazionale.

Indennità di trasferta

Rimborso oltre alle spese di viaggio, vitto e alloggio e ogni altra spesa sostenuta ad una diaria in misura non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto. La diaria è ridotta di 1/3 se il lavoratore non pernotta fuori sede.
Per le missioni di durata superiore al mese e quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali, la diaria è ridotta del 10%.

Indennità di trasferimento - Quadri

Il trasferimento dei quadri che determini il cambiamento di residenza è comunicato con un preavviso di 45 giorni ovvero 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.
Ai lavoratori è riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza dal canone effettivo di locazione.

Lavoro straordinario, notturno e festivo - maggiorazioni

Le maggiorazioni sono da calcolare sulla quota oraria della retribuzione normale mensile.

Tipologia della prestazione	**Percentuale di maggiorazione**
a) straordinario:	
- dalla 41ª alla 48ª ora settimanale	15%
- oltre la 48ª ora settimanale	20%
- festivo	30%
- notturno	50%
b) notturno	10%
c) festivo	30%

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Profili professionali

Considerate le peculiarità del Settore sportivo dilettantistico e ad integrazione di quanto stabilito nel Titolo VII "Classificazione ed Inquadramento del personale" della Parte Generale, per ciascuna figura professionale classificata nella presente sezione si concorda la definizione del profilo professionale, che descrive compiutamente gli elementi di professionalità che caratterizzano il ruolo ricoperto.
I profili professionali dei lavoratori rientranti nel campo di applicazione della presente sezione sono raccolti nel *Repertorio* reso disponibile alle aziende che applicano il presente CCNL.

Q - LIVELLO QUADRO

È riconosciuta la qualifica di Quadro ai lavoratori che operano con carattere continuativo e con precipue autonomie, responsabilità, competenze e deleghe, con funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo ed attuazione degli obiettivi dell'impresa ovvero con responsabilità generale dell'organizzazione aziendale.
Al lavoratore cui è attribuita la qualifica di Quadro è corrisposta l'indennità di funzione nella misura stabilita nella Parte Settoriale.

LIVELLO 7

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- saper gestire reti relazionali e interazioni sociali complesse, pianificando in una visione sistemica.
- avere la capacità di integrare e trasformare conoscenze teoriche e pratiche, metodi, prassi e procedure, mobilitando abilità cognitive, relazionali sociali e di attivazione specializzate, necessarie per indirizzare scenari di sviluppo, ideare e attuare nuove attività e procedure;
- essere in grado di governare i processi di integrazione e trasformazione, elaborando le strategie di attuazione e indirizzando lo sviluppo dei risultati e delle risorse, decidendo in modo indipendente e indirizzando obiettivi e modalità di attuazione, in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti continui, di norma confrontabili rispetto a variabili note o soggette ad innovazione.

Nel Presente livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali
Forniscono servizi amministrativi di livello elevato eseguendo ricerche documentaristiche e preparando rapporti informativi.

Area di attività: Coordinamento delle attività di supporto negli affari generali, amministrativi e legali

Competenze richieste:

- Predisposizione e controllo degli ordini di servizio
- Organizzazione e partecipazione a riunioni con gli organi di direzione e redazione di verbali e atti formali
- Coordinamento e supporto delle attività con altre funzioni organizzative e con altri uffici interni all'organizzazione
- Cura dei rapporti con altre amministrazioni e con le istituzioni

- Cura del rispetto della normativa e delle procedure aziendali nei bandi e gare di appalto e nelle forniture
- Gestione delle procedure di emanazione di bandi e redazione dei disciplinari di gara
- Predisposizione e redazione dei disciplinari di gara
- Valutazione della regolarità formale delle offerte pervenute e predisposizione dei rela vi verbali
- Gestione delle pratiche per la richiesta di preventivi per l'acquisto di beni e servizi e di finanziamenti
- Redazione di contratti e gestione delle fasi di stipula
- Verifica della regolarità dei contratti stipulati

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Gestire gli aspetti organizzativi e le attività di supporto negli affari generali, curando sotto il profilo giuridico-amministrativo, le questioni di interesse dell'azienda e delle sue articolazioni organizzative, concorrendo alla tenuta dei rapporti con gli organi di direzione e con le amministrazioni esterne all'organizzazione
- Curare le procedure di emanazione di bandi, gare d'appalto e acquisizione forniture, verificando la correttezza e il rispetto della normativa vigente, redigendo disciplinari, gestendo le attività di valutazione di regolarità formale delle offerte
- Redigere contratti, curando la fase della stipula e verificando la regolarità degli stessi

Esempi di ruolo:
- *capo segretario di azienda*
- *responsabile servizi generali e di segreteria*
- *segretario di direzione/di servizio/di sezione*

Redattori di testi per la pubblicità
Redigono testi informativi e pubblicitari di beni e servizi da diffondere a mezzo stampa, radiotelevisione e altri mezzi di comunicazione mediatica.

Area di attività: Produzione di testi pubblicitari

Competenze richieste:
- Analisi delle linee guida della campagna di comunicazione
- Selezione dei diversi stili di scrittura in base al mezzo impiegato e al target di riferimento
- Realizzazione della struttura del messaggio verbale (headline, bodycopy, pay-off)
- Lavoro con l'art director per coordinare il messaggio all'idea grafica
- Presentazione dell'idea progettuale per l'approvazione al direttore creativo e di seguito al cliente

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Definire i fondamenti testuali del messaggio pubblicitario, a partire dall'analisi degli obiettivi da raggiungere, elaborando tutti gli elementi necessari (headline, bodycopy caption, pay- off, ecc.)
- Coordinare il messaggio pubblicitario all'idea grafica, gestendo la relazione con il direttore creativo e con la committenza

Esempi di ruolo:
- *copywriter*
- *creatore e redattore di testi pubblicitari*

- *redattore testi pubblicitari*
- *storyteller*

Specialisti delle relazioni pubbliche, dell'immagine e professioni assimilate
promuovono le relazioni pubbliche e l'immagine di un'impresa o di un'organizzazione, scrivendo testi, selezionando e diffondendo materiale pubblicistico.

Area di attività: Progettazione strategica della comunicazione/promozione aziendale

Competenze richieste:
- Definizione delle strategie comunicative idonee a conseguire gli obiettivi aziendali e di marketing
- Analisi delle potenzialità dei canali comunicativi/promozionali in funzione delle caratteristiche del prodotto/servizio
- Definizione del messaggio globale e dello style di immagine (aziendale e di prodotto) da promuovere
- Formulazione delle indicazioni per la progettazione delle soluzioni creative
- Supporto tecnico alle funzioni di marketing nella selezione dei canali promozionali
- Individuazione degli elementi significativi per la definizione del brief di marketing

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Definire le strategie di comunicazione e promozione aziendale, delineando lo stile comunicativo (messaggio e immagine), a partire dagli obiettivi definiti nella strategia di marketing e sulla base di un'analisi dei potenziali canali di comunicazione
- Formulare indicazioni per la progettazione di soluzioni creative della campagna di comunicazione/promozione, provvedendo al corretto trasferimento di tutte le informazioni ai professionisti della comunicazione (brief di marketing)

Esempi di ruolo:
- *addetto ufficio stampa per le istituzioni*
- *consulente di immagine*
- *esperto in relazioni pubbliche e comunicazione d'impresa*
- *redattore ufficio relazioni con il pubblico*
- *responsabile ufficio stampa*

Specialisti in risorse umane
Si occupano della selezione e del reclutamento del personale necessario, definiscono i criteri e i programmi di sviluppo delle carriere, dei compensi e degli investimenti in formazione.

Area di attività: Gestione della selezione del personale

Competenze richieste:
- Definizione del piano di ricerca e reclutamento di nuovo personale sulla base degli input di direzione
- Analisi delle candidature e dei curricula dei candidati
- Scelta e utilizzo dei canali di ricerca in base alla tipologia di ruoli da coprire e le professionalità da selezionare

- Conduzione di colloqui di approfondimento e selezione delle candidature
- Messa a punto e somministrazione di prove e test di valutazione per la selezione dei candidati

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:

- Programmare il reclutamento e la selezione sulla base delle caratteristiche delle posizioni mancanti rilevate a seguito degli input della direzione, anche mediante dati disaggregati per genere e indicatori di equità
- Disegnare ed attuare il piano di reclutamento, sulla base della tipologia dei ruoli da ricoprire, individuando i canali di ricerca, raccogliendo e analizzando le candidature e i c.v., sulla base dei principi di equità, inclusione e non discriminazione
- Valutare e selezionare le candidature, definendo preventivamente procedure eque, non discriminatorie e trasparenti di valutazione, somministrando prove e test di selezione e conducendo colloqui di approfondimento

Esempi di ruolo:

- *analista orientatore*
- *cacciatore di teste*
- *consulente di carriera*

LIVELLO 6

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- essere in possesso di competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi dell'azienda, svolgere con continuità compiti di gestione, sovrintendenza, conduzione e controllo dei relativi sottoposti;
- avere la capacità di operare con specifica delega di poteri e di firma per i settori affidati, gestendo le necessarie risorse e, nell'ambito delle funzioni delegate, assicurare l'efficienza e i risultati dell'intera area di competenza;
- essere in grado di ricercare e creare in una dimensione strategica ed evolutiva;
- essere capace di concepire nuove conoscenze, metodi, prassi e procedure, mobilitando abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione esperte, necessarie a intercettare e rispondere alla domanda di innovazione;
- avere la competenza di promuovere processi di innovazione e sviluppo strategico, prefigurando scenari e soluzioni e valutandone i possibili effetti, in un contesto di avanguardia non confrontabile con situazioni e contesti precedenti.

Nel Presente livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

- **Organizzatori di eventi e di strutture sportive** dopo 1 anni dall'assunzione
- **Addetti alla gestione degli acquisti** dopo 2 anni dall'assunzione
- **Contabili** dopo 1 anni dall'assunzione
- **Dietisti** dopo 2 anni dall'assunzione
- **Fisioterapisti e assimilati** dopo 2 anni dall'assunzione
- **Tecnici web** dopo 2 anni dall'assunzione

LIVELLO 5

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- avere la capacità di gestire reti relazionali e interazioni sociali complesse, pianificare in una visione sistemica;
- essere in grado di integrare e trasformare saperi, metodi, prassi e procedure, mobilitando abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione specializzate, necessarie per indirizzare scenari di sviluppo;
- ideare e attuare nuove attività e procedure;
- avere la competenza di governare i processi di integrazione e trasformazione, elaborando le strategie di attuazione e indirizzando lo sviluppo dei risultati e delle risorse, decidendo in modo indipendente e indirizzando obiettivi e modalità di attuazione, in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti continui, di norma confrontabili rispetto a variabili note o soggette ad innovazione.

Nel Presente livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

Organizzatori di eventi e di strutture sportive
Organizzano eventi e competizioni sportive; dirigono le attività sportive di palestre e di altre strutture.

Area di attività: Organizzazione di eventi e competizioni sportive

Competenze richieste:

- Pianificazione dell'evento sportivo
- Gestione dell'iter burocratico necessario all'ottenimento di eventuali permessi o autorizzazioni per l'evento sportivo
- Cura delle relazioni con gli amministratori locali legati ad eventi sportivi
- Cura dei rapporti con le federazioni, associazioni e società sportive
- Individuazione e cura delle relazioni con gli sponsor
- Cura dei rapporti con il personale a supporto logistico
- Selezione e reclutamento del personale specializzato alla realizzazione dell'evento sportivo (istruttori, arbitri, atleti, artisti, tecnici, consulenti, ecc.)
- Individuazione e coinvolgimento degli atleti
- Gestione del budget previsionale per l'evento sportivo
- Rendicontazione delle attività finanziate per l'evento sportivo
- Gestione delle attività di promozione e marketing dell'evento sportivo
- Gestione del risultato sportivo

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:

- Pianificare l'evento sportivo, a partire dalle informazioni raccolte nell'analisi di fattibilità, individuando le modalità di attuazione e gestendo le pratiche burocratiche necessarie
- Gestire le relazioni con i soggetti (amministrazioni, federazioni, sponsor, supporto logistico, etc.) interessati all'organizzazione e alla riuscita evento, in base al mailing predisposto, co- progettando l'evento, o parti dell'evento, e raccogliendo manifestazioni di interesse e adesioni
- Reclutare il personale specializzato e gli atleti, in base alle specificità dell'evento sportivo da realizzare, gestendo le attività di individuazione, selezione e coinvolgimento
- Gestire il budget dell'evento, controllando il raggiungimento degli obiettivi in termini economici-finanziari, strategici e temporali e curandone la rendicontazione

- Gestire le attività di comunicazione, a partire dagli interlocutori consolidati, individuando e gestendo i canali promozionali per la presentazione dell'evento e per la diffusione dei risultati post-evento

Esempi di ruolo:
- *direttore di palestra*
- *manager di spettacoli sportivi*
- *organizzatore sportivo*
- *responsabile delle relazioni per le manifestazioni sportive*
- *superinterder*

Contabili
Assistono gli specialisti ovvero applicano le procedure in materia di tenuta delle scritture contabili.

Area di attività: Redazione del bilancio d'esercizio e cura delle procedure amministrativo-contabili

Competenze richieste:
- Monitoraggio delle procedure amministrativo-contabili
- Organizzazione delle attività di rilevazione registrazione dei dati e tenuta libri
- Supporto alla formulazione del piano dei conti con la finalizzazione di Bilancio
- Elaborazione delle procedure per il trattamento dei dati amministrativi e contabili
- Gestione delle registrazioni contabili periodiche e delle registrazioni di chiusura di contabilità annuale
- Gestione operativa delle attività di contabilità generale ed analitica
- Controllo della gestione del ciclo passivo, delle chiusure e riconciliazioni contabili
- Supporto e controllo sulla gestione del ciclo passivo, delle chiusure e delle riconciliazioni contabili
- Realizzazione delle procedure di calcolo degli utili o delle perdite di esercizio
- Redazione del bilancio d'esercizio e calcolo degli indici di bilancio e riclassificazione

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Collaborare alla formulazione del piano dei conti, elaborando procedure per il trattamento dei dati amministrativi, organizzando e monitorando le attività di rilevazione, registrazione e di tenuta dei libri
- Gestire le procedure e le attività operative di contabilità generale ed analitica curando le rilevazioni e le registrazioni periodiche e di chiusura della contabilità
- Redigere il bilancio d'esercizio effettuando il calcolo degli utili o delle perdite e provvedendo al calcolo degli indici e alla riclassificazione del bilancio stesso

Esempi di ruolo:
- *controlli contabili/analitica*
- *contabilità del personale/bilancio/fornitori/generale/gestionale/patrimoniale*

- **Esercenti di attività sportive** dopo 1 anno dall'assunzione
- **Addetti alla gestione degli acquisti** dopo 1 anno dall'assunzione
- **Addetti a funzioni di segreteria** dopo 2 anni dall'assunzione

- **Addetti alla contabilità** dopo 1 anno dall'assunzione
- **Assistenti congressuali e fieristici** dopo 2 anni dall'assunzione
- **Dietisti** dopo 1 anno dall'assunzione
- **Fisioterapisti e assimilati** dopo 1 anno dall'assunzione
- **Tecnici web** dopo 1 anno dall'assunzione

LIVELLO 4

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- essere in grado di sintetizzare, di negoziare, di motivare e di progettare;
- avere le competenze e le capacità di trasferire in contesti lavorativi diversi i metodi, le prassi e le procedure necessari per risolvere problemi complessi e imprevedibili;
- essere capace di attivarsi per portare a sintesi operativa le istanze di revisione e quelle di indirizzo, attraverso soluzioni innovative e originali;
- avere la capacità di presidiare gli obiettivi e i processi di persone e gruppi, favorendo la gestione corrente e la stabilità delle condizioni, decidendo in modo autonomo e negoziando obiettivi e modalità di attuazione;
- operare in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti imprevedibili.

Nel Presente livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

Dietisti

Sono competenti nelle attività finalizzate alla corretta applicazione dell'alimentazione e della nutrizione ivi compresi gli aspetti educativi e di collaborazione all'attuazione delle politiche alimentari.

Area di attività: Trattamento nutrizionale e dietetico

Competenze richieste:

- Realizzazione della raccolta anamnestica del paziente nel trattamento nutrizionale e dietetico
- Rilevazione delle analisi cliniche e delle prescrizioni del medico per il trattamento nutrizionale e dietetico
- Elaborazione della composizione di razioni alimentari atte a soddisfare i bisogni nutrizionali
- Pianificazione dell'organizzazione dei servizi di alimentazione di comunità di sani e di malati (es. ospedali, mense, ecc.)
- Elaborazione di diete personalizzate (es. per intolleranze, post-operatori, trattamenti farmacologici, patologie metaboliche, ecc.) per fasce di età specifiche (prima infanzia, età senile, ecc.), sportive, ecc.
- Svolgimento del monitoraggio dell'andamento della dieta
- Esecuzione di ispezioni sulla qualità, preparazione, smistamento e somministrazione dei cibi nei centri di ristorazione collettiva
- Realizzazione di interventi didattico-educativi e informativi finalizzati alla diffusione di principi di alimentazione corretta

Esempi di ruolo:

- *dietisti*

Fisioterapisti e assimilati
Svolgono, in via autonoma o in collaborazione con altre figure sanitarie, interventi di prevenzione, cura e riabilitazione.

Area di attività: Trattamento Fisioterapico

Competenze richieste:
- Realizzazione della raccolta anamnestica del paziente nel trattamento fisioterapico
- Rilevazione della documentazione medica nel trattamento fisioterapico
- Valutazione funzionale del paziente nel trattamento fisioterapico
- Elaborazione del programma riabilitativo fisioterapico anche in équipe multidisciplinare volto al superamento del bisogno di salute del paziente
- Esecuzione dell'attività terapeutica per la rieducazione funzionale delle disabilità motorie, psicomotorie e cognitive (es. con terapie manuale, del movimento, strumentali, posturali, occupazionali, ecc.)
- Monitoraggio dell'andamento del trattamento fisioterapico
- Realizzazione di interventi di prevenzione secondaria per le disabilità funzionali, motorie, ecc.
- Elaborazione di un'eventuale proposta al paziente dell'adozione di protesi o ausili
- Addestramento del paziente all'utilizzo e verifica dell'efficacia di protesi e ausili
- Verifica delle rispondenze della metodologia riabilitativa attuata agli obiettivi di recupero funzionale

Esempi di ruolo:
- *fisioterapista*
- *osteopata*

Esercenti di attività sportive
Definiscono, pianificano, implementano e gestiscono le strategie e le politiche di palestre e di altri impianti sportivi di piccole dimensioni.

Area di attività: Definizione e gestione dell'offerta di servizi sportivi

Competenze richieste:
- Analisi del bacino di utenza e dell'offerta di servizi disponibili sul territorio
- Definizione delle strategie di marketing per il lancio delle nuove attività e il rinnovo dei vecchi servizi
- Pianificazione dell'offerta coerente con le potenzialità della struttura sportiva
- Ricerca e individuazione di sponsor coerenti con la tipologia di servizi erogati
- Organizzazione dei servizi di un impianto sportivo e coordinamento delle risorse
- Selezione del personale dei servizi sportivi
- Individuazione del fabbisogno di personale del servizio sportivo
- Sviluppo dei servizi sportivi in funzione dei bisogni dell'utenza
- Gestione delle attività di installazione e manutenzione delle attrezzature sportive

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Assicurare l'idoneità di spazi e strutture e coordinarne l'accesso per l'espletamento delle attività

sportive e ludico-motorie
- Attuare le procedure e gli adempimenti previsti dalla normativa in riferimento alle caratteristiche sportive, igienico-sanitarie, di sicurezza dell'impianto e garantirne l'efficienza nel tempo
- Coordinamento delle risorse e organizzazione dei servizi sportivi
- Cura degli impianti e delle attrezzature sportive
- Direzione e coordinamento delle attività della struttura
- Effettuare l'organizzazione dei servizi di un impianto sportivo
- Effettuare la gestione del personale di un impianto sportivo
- Essere in grado di coordinare il personale della struttura sportiva
- Essere in grado di organizzare i servizi della struttura sportiva
- Gestione della manutenzione di impianti e attrezzature sportive
- Gestione delle risorse umane del gruppo squadra
- Gestione e coordinamento delle risorse umane
- Ideare, organizzare e implementare iniziative di comunicazione e di marketing
- Organizzare e pianificare la gestione degli adempimenti contabili, assicurativi, contrattuali e del contenzioso, attuare le deliberazioni degli organi societari, nel rispetto delle normative di riferimento
- Organizzare, coordinare e controllare le attività del personale in ottica di qualità e di raggiungimento degli obiettivi richiesti
- Programmazione dell'offerta di attività sportive
- Supervisione sulla corretta applicazione delle regole di sicurezza e delle procedure di qualità

Esempi di ruolo:
- *esercente di impianto sportivo*
- *esercente di palestra*
- *esercente di piscina*

Addetti alla gestione degli acquisti
Supportano le attività amministrative per l'approvvigionamento, anche utilizzando le piattaforme tecnologiche dedicate, di servizi, merci e materiali.

Area di attività: Gestione degli approvvigionamenti

Competenze richieste:
- Invio delle richieste di emissioni di offerta
- Emissione e archiviazione degli ordini di acquisto
- Invio degli ordini di acquisto merce al magazzino
- Controllo dello stato di avanzamento delle consegne
- Controllo della quantità e dello stato/qualità degli acquisti
- Cura dei rapporti con i fornitori
- Gestione dei casi di non conformità degli acquisti

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Inviare ordini di acquisto al magazzino sulla base delle richieste ricevute, curando gli aspetti documentali relativi all'emissione e all'archiviazione delle offerte e degli ordini
- Monitorare l'andamento degli acquisti, dal punto di vista quantitativo, qualitativo e delle cadenze

temporali, eventualmente apportando correzioni nei flussi programmati
- Curare il rapporto con i fornitori, gestendo i casi di non conformità degli acquisti

Esempi di ruolo:
- *addetto all'acquisizione del materiale*
- *addetto all'ufficio acquisti*
- *impiegato addetto alla gestione degli acquisti*

Addetti alla contabilità
Supportano, anche utilizzando appositi mezzi informatici, le operazioni di tenuta delle scritture contabili.

Area di attività: Realizzazione delle scritture e degli adempimenti fiscali e previdenziali ed emissione/registrazione di documenti contabili

Competenze richieste:
- Aggiornamento delle scritture di contabilità generale e di contabilità analitica
- Aggiornamento delle scritture di contabilità di bilancio
- Realizzazione delle registrazioni relative alla contabilità clienti e fornitori
- Verifica e controllo della correttezza della documentazione amministrativa (fatture, ricevute fiscali, ecc.)
- Casi esemplificativi e risorse a supporto della valutazione
- Gestione del sistema di emissione di fatture attive
- Registrazione e archiviazione delle fatture passive
- Gestione degli archivi amministrativi
- Esecuzione delle operazioni di calcolo amministrativo relative ai diversi adempimenti
- Evasione operativa degli adempimenti fiscali e previdenziali

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Provvedere alla rilevazione dei dati ed alla registrazione contabile (generale ed analitica), verificando la correttezza della documentazione amministrativa e dei dati raccolti
- Provvedere all'emissione e alla registrazione delle fatture attive e passive, curandone la corretta archiviazione
- Effettuare l'evasione operativa degli adempimenti fiscali e previdenziali, effettuando le procedure di calcolo, su indicazione di referenti esperti interni e/o esterni all'azienda

Esempi di ruolo:
- *addetto alla fatturazione*
- *addetto alle scritture contabili*

Tecnici web
Assistono i progettisti e analisti di applicazioni web sviluppando, configurando, gestendo, manutenendo ed ottimizzando siti Internet, intranet e server web

Area di attività: Testing di sistemi IT

Competenze richieste

- Definizione di protocolli e standard per le attività di testing
- Supervisione di processi di test di sistemi ICT
- Cura del flusso informativo tra il testing e altri soggetti coinvolti nel processo di produzione
- Casi esemplificativi e risorse a supporto della valutazione
- Organizzazione di piani di test di sistemi ICT
- Preparazione di test, di varia natura, di sistemi ICT (funzionali, di integrazione, di performance, di usabilità, di accessibilità, di sicurezza, di resilienza, ecc.)
- Conduzione di test di componenti e sistemi ICT
- Analisi dei risultati dei test
- Cura del reporting e della documentazione dei test e dei relativi risultati

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Predisporre procedure e standard interni per i processi di testing di varia tipologia, rispettando gli standard esterni di riferimento
- Supervisionare processi di testing di sistemi ICT, garantendo il rispetto delle procedure e assicurando il corretto afflusso di informazioni relative al testing ad altri soggetti coinvolti nella produzione o nell'utilizzo (progettisti, manutentori, utenti, ecc.)
- Effettuare test di sistemi ICT nel rispetto delle procedure e degli standard di riferimento, avendo precedentemente provveduto alla loro organizzazione, valutandone i risultati e predisponendo la documentazione prevista

Esempi di ruolo:
- *amministratore di siti web*
- *web master*

- **Assistenti congressuali e fieristici** dopo 1 anno dall'assunzione
- **Addetti a funzioni di segreteria** dopo 1 anno dall'assunzione
- **Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese** dopo 2 anni dall'assunzione
- **Centralinisti** dopo 2 anni dall'assunzione

LIVELLO 3

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:
- avere la capacità di risolvere problemi e di cooperare in modalità multitasking;
- essere in grado di applicare una gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti, per risolvere problemi e provvedere così al conseguimento degli obiettivi;
- avere la competenza di assicurare la conformità dei risultati e di individuare le modalità di realizzazione più adeguate, essere in grado di coordinare e di integrare le attività e i risultati anche di altri, partecipando al processo decisionale e attuativo, in un contesto di norma prevedibile, soggetto a cambiamenti imprevisti.
- operare in un contesto stabile ma caratterizzato anche da situazioni mutevoli che richiedono una modifica del proprio operato;
- possedere nozioni di base avanzata, arricchite da conoscenze pratiche.

Nel presente livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

Assistenti congressuali e fieristici
Ricevono e assistono i clienti nelle manifestazioni congressuali e fieristiche, intervenendo per garantire il rapido svolgimento delle azioni in situazioni di emergenza.

Area di attività: Assistenza e supporto in eventi fieristici e congressuali

Competenze richieste:
- Accoglienza dei partecipanti (es. accompagnamento presso le postazioni, fornitura di informazioni, distribuzione opuscoli, ecc.)
- Assistenza nei coffee- break
- Assistenza nell'allestimento dei locali
- Inoltro delle richieste dei partecipanti al personale addetto
- Comunicazione agli organizzatori di eventuali criticità

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Fornire attività di assistenza agli espositori ed ai partecipanti, curando le relazioni durante le attività di allestimento, accoglienza, tempo libero
- Trattare le richieste dei partecipanti e gli eventuali reclami e criticità, inoltrando le diverse istanze al personale competente

Esempi di ruolo:
- *hostess/steward di terra*
- *hostess/steward di impianti sportivi*

Addetti a funzioni di segreteria
Supportano le attività di un ufficio organizzando riunioni, viaggi, appuntamenti e contatti.

Area di attività: Cura delle funzioni di segreteria

Competenze richieste:
- Gestione dell'agenda (contatti, appuntamenti, scadenze, ecc.) delle funzioni direttive di riferimento
- Gestione delle pratiche riferite al personale (missioni,straordinari, richieste di ferie, malattie, ecc.)
- Gestione e filtro delle comunicazioni scritte o telefoniche indirizzate alle funzioni direttive di riferimento
- Cura della revisione e della battitura di testi e documenti
- Cura della trasmissione delle informazioni o comunicazioni tra vari uffici o soggetti
- Organizzazione di riunioni, assemblee o viaggi di lavoro del personale (prenotazione biglietti di viaggio, sale riunioni, alberghi, ristoranti, ecc.)
- Predisposizione e realizzazione di comunicazioni o lettere di convocazione
- Supporto operativo all'organizzazione di conferenze stampa o eventi agli uffici stampa e di relazione con il pubblico

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Gestire un'agenda di lavoro, organizzando l'impiego del tempo, in particolare per quanto riguarda

gli impegni per conto terzi
- Trattare la documentazione a supporto di attività amministrativo contabili riferite al personale, registrando i dati del caso e compilando la documentazione di riferimento (moduli rimborsi spese, conteggio ferie, malattie, ecc.)
- Gestire il processo informativo, attraverso la comunicazione scritta, in presenza o telefonica, filtrando e trasmettendo messaggi, curando i rapporti con interlocutori interni ed esterni all'azienda
- Realizzare gli adempimenti connessi allo svolgimento ed al buon andamento di eventi, riunioni, assemblee e viaggi di lavoro, fornendo supporto nelle attività di comunicazione ed organizzazione

Esempi di ruolo:
- *addetto a mansioni d'ordine di segreteria/semplici di segreteria*
- *addetto alla preparazione degli originali*
- *addetto alla rassegna stampa*
- *addetto alla segreteria*
- *addetto alle bozze*
- *addetto all'ufficio stampa*
- *applicato di segreteria*
- *impiegato addetto alla revisione di originali o bozze*
- *segretaria*

- **Centralinisti** dopo 1 anno dall'assunzione
- **Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese** dopo 1 anno dall'assunzione
- **Personale non qualificato addetto alla cura degli animali** dopo 1 anno dall'assunzione
- **Personale addetto ai servizi di custodia** dopo 1 anno dall'assunzione

LIVELLO 2

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:
- avere la capacità di analizzare, valutare, comunicare e gestire le criticità;
- essere in grado di applicare un'ampia gamma di metodi, prassi, procedure e strumenti, in modo consapevole e selettivo al fine di garantire, anche attraverso soluzioni tecniche non convenzionali, la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altre risorse;
- essere in grado di identificare e programmare interventi di revisione e sviluppo, identificando le decisioni e concorrendo al processo attuativo,
- operare in un contesto determinato, complesso ed esposto a cambiamenti ricorrenti e imprevisti.

Nel presente livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

Personale non qualificato addetto alla cura degli animali
Svolgono attività manuali non qualificate di cura degli animali, mantengono puliti i luoghi di allevamento e alimentano manualmente le mangiatoie.

Area di attività: Conduzione dell'allevamento

Competenze richieste:

- Cura dell'alimentazione degli animali
- Controllo dello stato di salute degli animali
- Controllo dei parametri di fertilità degli animali
- Controllo parametri tecnico-operativi delle macchine automatizzate (es. robot di mungitura, robot per la preparazione della razione alimentare)
- Custodia e sorveglianza degli animali
- Realizzazione delle operazioni di pulizia degli animali
- Pulizia e igienizzazione degli allevamenti all'aperto
- Realizzazione delle operazioni di lavaggio, detersione e sanificazione di macchine, impianti e locali
- Smaltimento delle acque reflue e dei rifiuti organici in base alle norme sulla tutela ambientale
- Manutenzione ordinaria di macchine e attrezzature
- Avvicinamento e familiarizzazione con l'animale
- Adozione di comportamenti finalizzati alla conquista della fiducia dell'animale

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Gestire operativamente gli allevamenti, somministrando le razioni alimentari e controllando lo stato di salute e fertilità degli animali, nonché i parametri tecnico-operativi delle macchine automatizzate
- Custodire e vigilare gli allevamenti, in base alle mansioni affidate e nel rispetto dei protocolli vigenti e delle norme igienico-sanitarie, approntando l'equipaggiamento necessario, provvedendo alla pulizia degli animali, delle aree, dei locali e degli impianti di allevamento, occupandosi della manutenzione ordinaria delle macchine e attrezzature impiegate, nonché provvedendo allo smaltimento delle acque reflue e dei rifiuti organici
- Gestire la fase di imprinting dell'animale adottando comportamenti che ne facilitino l'avvicinamento, il maneggiamento e la conquista della sua fiducia, abituandolo progressivamente alla presenza umana

Esempi di ruolo:
- *addetto alle stalle*
- *custode di animali*
- *fatutto di stalla*
- *foraggiatore di animali*
- *garzone di stalla*
- *groom*
- *guardacavalli*
- *stalliere*

Personale addetto ai servizi di custodia
Custodiscono impianti e vigilano sugli accessi.

Area di attività: Realizzazione delle attività di vigilanza e sicurezza

Competenze richieste
- Svolgimento delle attività di vigilanza di beni mobili ed immobili presso aziende pubbliche e private
- Esecuzione di controlli specifici e supporto alle attività ispettive e ai sopralluoghi

- Applicazione delle procedure previste per l'ingresso alle strutture sorvegliate di visitatori (richiesta documenti, compilazione moduli, rilascio di badge d'ingresso,ecc.)
- Ricezione di segnalazioni o richieste di intervento e realizzazione di attività di pronto intervento nel rispetto delle procedure previste
- Gestione delle dotazioni e dei sistemi di sicurezza (video sorveglianza, controllo varchi, ecc.)
- Redazione di rapporti e compilazione di documenti di servizio

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Effettuare attività di vigilanza e controllo di beni mobili, immobili e gestione degli accessi a strutture sorvegliate, utilizzando anche dispositivi specifici, seguendo le procedure previste e segnalando alle autorità preposte le anomalie riscontrate
- Produrre rapporti e compilare documenti di servizio, al fine di rendere tracciabile l'attività svolta e/o di fornire prove alle autorità preposte, utilizzando format e risorse informatiche dedicate

Esempi di ruolo:
- *custode*
- *custode anche di magazzino*
- *portiere di azienda*
- *caddie, caddie master*

Centralinisti
Ricevono le chiamate dall'esterno e le smistano agli uffici o alle persone interessate dell'impresa o dell'organizzazione.

Area di attività: Gestione delle attività di centralino e accoglienza

Competenze richieste:
- Rilascio di informazioni e assistenza agli interlocutori in presenza e/o in remoto
- Ricezione e smistamento delle telefonate
- Ricezione e recapito di messaggi
- Ricerca di numeri telefonici
- Aggiornamento degli archivi telefonici
- Verifica delle credenziali per l'autorizzazione a chiamate in uscita

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Curare la comunicazione e l'assistenza in presenza e/o in remoto, filtrando e trasmettendo telefonate e messaggi
- Effettuare attività di gestione delle informazioni, curando l'aggiornamento degli archivi telefonici, ricercando e verificando i dati necessari

Esempi di ruolo:
- *centralinista telefonico*
- *operatore di commutazione telefonica*

Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese
Ricevono il pubblico, anche in modalità telematica, nel momento del contatto con l'impresa o

l'organizzazione, assistendolo nella corretta compilazione della modulistica necessaria ad avviare procedure amministrative o rispetto alle sue esigenze o richieste.

Area di attività: Accoglienza di visitatori e promozione dell'offerta sportiva

Competenze richieste:
- Accoglienza e assistenza al cliente
- Gestione della relazione con il cliente attraverso l'uso professionale della lingua nazionale e straniera
- Gestione delle relazioni informative, promozionali e commerciali (solo biglietteria) con i clienti
- Gestione delle procedure di prenotazione di servizi turistici, visite, biglietteria, ecc.
- Svolgimento delle attività di supporto funzionali alla fruizione da parte del cliente delle opportunità e dei servizi turistici disponibili
- Raccolta, selezione, catalogazione delle informazioni turistiche
- Rilevamento della customer satisfaction

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Assistere il cliente nella fruizione delle opportunità e dei servizi turistici disponibili, impiegando uno stile comunicativo appropriato alla relazione (anche in lingua straniera), individuando soluzioni e proposte di prodotto/servizio corrispondenti alle richieste espresse, effettuando le prenotazioni e le procedure previste per l'acquisto dei biglietti
- Curare i sistemi integrati di informazione (bacheche informative fisiche e virtuali), ricercando e catalogando le fonti informative turistiche e provvedendo all'aggiornamento costante
- Rilevare il grado di soddisfazione della clientela utilizzando appositi strumenti di rilevazione (schede predefinite, sistemi web based ecc.) e traducendo i feedback ottenuti in elementi di maggiore accessibilità e fruibilità del servizio erogato

Esempi di ruolo:
- *addetto ai reclami*
- *addetto al customer service*
- *addetto all'accettazione*
- *addetto all'accoglienza clienti*
- *addetto all'assistenza agli utenti*
- *addetto allo sportello informazioni*

- **Personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde** dopo 1 anno dall'assunzione
- **Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali** dopo 1 anno dall'assunzione
- **Uscieri e professioni assimilate** dopo 1 anno dall'assunzione
- **Autisti di veicoli per trasporto di persone** dopo 1 anno dall'assunzione

LIVELLO 1

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:
- possedere conoscenze di base, finalizzate a eseguire un semplice compito in sequenze diversificate;

- essere consapevole del ruolo e partecipare ai processi;
- avere la capacità di saper collaborare, con orientamento al risultato;
- essere in grado di utilizzare saperi, materiali e strumenti per eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, assicurando, sotto supervisione, la conformità delle attività svolte;
- operare in un contesto stabile, noto e strutturato con un numero limitato di situazioni diversificate.

In questo livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

Personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde
Eseguono lavori manuali non qualificati nella cura e manutenzione dei campi sportivi, dei campi da golf ecc.

Area di attività: Cura e manutenzione di aree verdi, parchi e giardini

Competenze richieste:
- Taglio erba eseguito secondo le modalità previste (es. con o senza raccolta, metodo mulching, trinciatura, ecc.)
- Irrigazione di essenze arboree, arbustive e prato, mediante impianto irriguo automatizzato (programmazione) o manualmente al bisogno
- Esecuzione delle operazioni di concimazione a piante, arbusti, prato, mediante l'impiego di prodotti adeguati
- Preservazione di piante, arbusti e prato da agenti patogeni, fitofagi e climatici mediante l'utilizzo di presidi fitosanitari autorizzati
- Potatura di piante arbustive a seconda della forma di allevamento e sesto di impianto
- Potatura di piante arboree (alto fusto) con l'ausilio di mezzi elevatori (piattaforma) o in tree climbing
- Raccolta del materiale vegetale di risulta e successivo conferimento in luoghi autorizzati allo smaltimento/recupero
- Esecuzione delle operazioni di manutenzione di macchinari, attrezzature, impianti di irrigazione
- Verifica di stabilità delle alberature mediante le metodologie diagnostiche più avanzate e più adatte alle circostanze riscontrate (V.T.A.,protocollo S.I.A. ecc)

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Curare le aree verdi, parchi e giardini, eseguendo le operazioni di irrigazione, sfalcio e potatura, realizzando la concimazione e tutte le attività connesse alla tutela dagli agenti patogeni, occupandosi della manutenzione ordinaria delle macchine e attrezzature impiegate
- Verificare la stabilità delle alberature, effettuando sopralluoghi e applicando le metodologie diagnostiche più adeguate

Esempi di ruolo:
- *addetto alla manutenzione del verde*
- *tagliaerba*
- *addetto al rifacimento di campi sportivi*
- *green keeper*

Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali
Mantengono puliti e in ordine gli ambienti di imprese, organizzazioni, enti pubblici ed esercizi commerciali.

Area di attività: Realizzazione delle attività di pulizia, disinfestazione e sanificazione

Competenze richieste:
- Approntamento dell'equipaggiamento e degli strumenti per la pulizia degli spazi e degli ambienti
- Realizzazione delle attività di pulizia
- Mantenimento delle condizioni di igiene, decoro e sicurezza degli ambienti
- Allestimento e riordino degli spazi e degli ambienti
- Valutazione delle condizioni di intervento nelle operazioni di disinfestazione
- Individuazione dei prodotti e delle tecniche più funzionali rispetto alle caratteristiche degli organismi bersaglio e dei vincoli sanitari e ambientali
- Realizzazione delle attività di disinfestazione attraverso tecniche manuali o con l'ausilio di attrezzature
- Realizzazione delle attività di sanificazione

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Svolgere le attività di pulizia nel rispetto delle procedure previste e delle condizioni di igiene e sicurezza, approntando l'equipaggiamento e riordinando gli spazi
- Compiere interventi di disinfestazione, nel rispetto delle procedure previste e delle condizioni di igiene e sicurezza, individuando le tecniche, le attrezzature ed i prodotti funzionali agli organismi bersaglio
- Svolgere le attività di sanificazione nel rispetto delle procedure previste e delle condizioni di igiene e sicurezza, approntando l'equipaggiamento e riordinando gli spazi

Esempi di ruolo:
- *addetto alle pulizie di interni*
- *addetto alle pulizie nelle palestre*

Uscieri e professioni assimilate
Eseguono attività di accoglienza, fornendo informazioni e indirizzando il pubblico verso il servizio o ufficio richiesto.

Area di attività: Realizzazione dei servizi di portineria

Competenze richieste:
- Accoglimento dei visitatori e rilascio di informazioni
- Indirizzamento dei visitatori verso i servizi o gli uffici richiesti
- Accettazione delle notifiche e dei materiali postali o indirizzamento ai servizi e agli uffici di riferimento
- Distribuzione dei materiali ai diversi servizi e uffici
- Apertura e chiusura dei locali dell'immobile
- Sorveglianza e custodia degli spazi verdi
- Svolgimento delle attività di controllo degli ingressi

- Supporto e collaborazione alle attività di vigilanza

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Eseguire attività di accoglienza, fornendo informazioni e indirizzando il pubblico verso il servizio o ufficio richiesto
- Effettuare attività di accettazione e distribuzione posta o materiali, indirizzandoli ai servizi o uffici di riferimento
- Compiere le operazioni di apertura, chiusura, vigilanza e controllo dei luoghi interessati, adottando un comportamento conforme alle indicazioni normative vigenti ed alle procedure operative interne, contattando, in caso di necessità, le Autorità locali competenti

Esempi di ruolo:
- *fattorino di piano*
- *usciere*

Autisti di veicoli per trasporto di persone

Conducono il veicolo nel rispetto delle norme applicabili, verificando preventivamente le sue condizioni funzionali e curandone la manutenzione ordinaria.

Area di attività: Trasporto di persone su taxi, auto e navette

Competenze richieste:
- Guida del veicolo nel rispetto delle norme di sicurezza
- Manutenzione ordinaria del mezzo
- Verifica delle condizioni ottimali e di sicurezza del mezzo di trasporto
- Supporto alla salita e discesa dei passeggeri
- Carico e scarico dei bagagli dei clienti
- Riscossione degli importi per il servizio erogato con conseguente emissione di fatture e ricevute fiscali
- Cura dei rapporti con la centrale di smistamento
- Redazione di rapporti sul lavoro giornaliero

Prestazione attesa - Il lavoratore è in grado di:
- Condurre il veicolo nel rispetto delle norme applicabili, verificando preventivamente le sue condizioni funzionali e curandone la manutenzione ordinaria
- Gestire la relazione di servizio con i clienti, curando il carico/scarico dei bagagli, l'emissione dei documenti contabili e l'incasso del relativo compenso
- Gestire le relazioni con la centrale di smistamento, curando le comunicazioni e predisponendo la reportistica dei servizi svolti

Esempi di ruolo:
- *autista privato*
- *conducente di furgoncino per il trasporto di passeggeri*

Classificazione giuridica e inquadramento professionale

La classificazione giuridica, l'articolazione professionale e l'inquadramento retributivo dei lavoratori rientranti nel campo di applicazione della presente sezione avvengono sulla base del ruolo professionale e delle mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere.
A tal fine le parti concordano e approvano il quadro di classificazione, esemplificazione e articolazione nei livelli di professionalità che viene riportato in calce alla presente sezione.

In tale quadro, per ciascuna figura professionale sono indicati:

- denominazione del ruolo professionale ricoperto e il relativo codice delle professioni;
- descrizione delle mansioni;
- gli esempi di ruolo;
- la categoria legale e l'articolazione della figura professionale nei livelli di professionalità.

In caso di articolazione di una figura su più livelli di professionalità, si intende che uno stesso ruolo professionale può essere svolto a un diverso e crescente grado di competenza, responsabilità e autonomia.

Profili professionali lavoratori area amministrativo-gestionale e dei servizi

Figura professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria/livello di inquadramento
8.3.2.2.0 Personale non qualificato addetto alla cura degli animali	Le professioni classificate in questa unità svolgono attività manuali non qualificate di cura degli animali, mantengono puliti i luoghi di allevamento, alimentano manualmente le mangiatoie, accompagnano al pascolo il bestiame, lo custodiscono nei luoghi di ricovero, raccolgono manualmente e conservano i prodotti dell'allevamento.	addetto alle stalle; custode di animali; fatutto di stalla; foraggiatore di animali; garzone di stalla; groom; guardacavalli; stalliere	Operai Liv. 2 Liv. 3
8.3.1.2.0 Personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde	Le professioni classificate in questa unità eseguono lavori manuali non qualificati nella cura di piante, fiori o alberi in parchi pubblici o giardini privati; vangano e irrigano il terreno, mantengono pulite le aiuole, le diserbano manualmente dalle piante infestanti, spostano attrezzi, caricano e scaricano i mezzi che li trasportano.	addetto alla manutenzione del verde; addetto alla manutenzione di aree verdi; manutentore di parchi; tagliaerba; addetto al rifacimento di campi sportivi; green keeper	Operai Liv. 1 Liv. 2
8.1.6.1.2 Personale addetto ai servizi di custodia	custodiscono impianti, vigilano sugli accessi, garantiscono il rispetto dei regolamenti, prevengono danni o manomissioni segnalando eventuali trasgressioni o situazioni anomale	custode; portiere di azienda	Operai Liv. 2 Liv. 3
8.1.4.3.0 Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	Le professioni classificate in questa unità mantengono puliti e in ordine gli ambienti di imprese, organizzazioni ed esercizi commerciali.	addetto alle pulizie di interni; addetto alle pulizie negli stabili; addetto alle pulizie negli uffici; addetto alle pulizie nelle palestre; lavascale; lavavetri; pulitore di locali; pulitore di vetri; addetto alle pulizie con uso e conduzione di mezzi meccanici semoventi;	Operai Liv. 1 Liv. 2

Figura professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria/livello di inquadramento
		addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;	
8.1.2.1.0 Uscieri e professioni assimilate	accolgono clienti o visitatori presso imprese o organizzazioni, indirizzandoli verso gli uffici di destinazione, fornendo loro indicazioni su come arrivarci; ricevono e distribuiscono documenti, materiali e pacchi fra gli uffici o all'esterno; notificano ufficialmente documenti a persone, imprese, organizzazioni o istituzioni accusandone ricevuta	fattorino di piano; usciere; usciere di ufficio; usciere ricevitore postale	Operai Liv. 1 Liv. 2
7.4.2.1.0 Autisti di veicoli per trasporto di persone	Le professioni comprese in questa unità conducono motocicli, autoveicoli, furgoni, navette, autoambulanze e altri veicoli leggeri per il trasporto di persone, bagagli o assimilati, dotati di motore a combustione interna o ad energia elettrica, ne effettuano il carico, lo scarico ed il rifornimento, facilitano la salita e la discesa dei passeggeri, gestiscono le relazioni economiche ed informative con gli stessi, agendo nel rispetto delle caratteristiche meccaniche del mezzo, delle condizioni viarie e delle norme applicabili.	autista privato; chauffeur; conducente di furgoncino per il trasporto di passeggeri; conducente di veicolo a due ruote; conduttore di navetta; motocarrozzista; conducente di automezzi e motobarche; conducente di motobarca; conducente di motofurgone	Operai Liv. 1 Liv. 2
5.4.1.1.4 Esercenti di attività sportive	Le professioni comprese in questa unità definiscono, pianificano, implementano e gestiscono le strategie e le politiche di palestre e di altri impianti sportivi di piccole dimensioni; valutano i risultati dell'attività; negoziano con i fornitori e i clienti, programmano e controllano l'uso efficiente delle risorse; reclutano personale e definiscono i processi di innovazione organizzativa e gestionale. Sono direttamente impegnati	esercente di impianto sportivo; esercente di palestra; esercente di piscina	Impiegati Liv. 4 Liv. 5

Figura professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria/livello di inquadramento
	nell'accogliere, assistere, informare e consigliare gli avventori.		
5.2.3.1.3 Assistenti congressuali e fieristici	Le professioni comprese in questa unità ricevono e assistono i clienti nelle manifestazioni congressuali e fieristiche, intervengono per garantire il rapido svolgimento delle azioni in situazioni di emergenza.	hostess/steward di terra; hostess/steward di impianti sportivi; coordinatore di hostess e steward di impianto sportivo	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
4.3.2.1.0 Addetti alla contabilità	supportano, anche utilizzando appositi mezzi informatici, le operazioni di tenuta delle scritture contabili annotando le operazioni, compilando e archiviando la relativa documentazione, eseguendo calcoli e operazioni di verifica	addetto alla fatturazione; addetto alle scritture contabili; fatturista; primanotista; primanotista d'ordine; primo notopista	Impiegati Liv. 4 Liv. 5
4.3.1.1.0 Addetti alla gestione degli acquisti	supportano le attività amministrative per l'approvvigionamento, anche utilizzando le piattaforme tecnologiche dedicate, di servizi, merci e materiali, eseguono riscontri fra le giacenze di magazzino e gli standard di deposito fissati, raccolgono i prezzi sul mercato dei servizi, delle merci e dei materiali di cui rifornirsi, seguono le procedure di acquisto e di consegna, raccolgono le richieste dei diversi uffici e settori dell'impresa o dell'organizzazione, distribuiscono, documentandone le consegne, merci e materiali secondo necessità e richieste	addetto all'acquisizione del materiale; addetto all'ufficio acquisti; impiegato addetto alla gestione degli acquisti	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
4.2.2.3.0 Centralinisti	ricevono le chiamate dall'esterno e le smistano agli uffici o alle persone interessate dell'impresa o dell'organizzazione	centralinista telefonico; operatore di commutazione telefonica	Impiegati Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

Figura professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria/livello di inquadramento
4.2.2.1.0 Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese	ricevono il pubblico, anche in modalità telematica, nel momento del contatto con l'impresa o l'organizzazione, assistendolo nella corretta compilazione della modulistica necessaria ad avviare procedure amministrative o rispetto alle sue esigenze o richieste	addetto ai reclami; addetto al customer service; addetto all'accettazione; addetto all'accoglienza clienti; addetto all'assistenza agli utenti; addetto allo sportello informazioni	Impiegati Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
4.1.1.1.0 Addetti a funzioni di segreteria	supportano le attività di un ufficio organizzando riunioni, viaggi di lavoro, appuntamenti e contatti, dattiloscrivendo e inoltrando disposizioni verbali e appunti, attivando ed eseguendo le procedure burocratiche necessarie al funzionamento delle attività e dei processi cui l'ufficio stesso è preposto e alla circolazione dell'informazione e della documentazione tra i vari uffici; predispongono la documentazione e svolgono compiti di supporto operativo necessari alla attività degli uffici stampa e di relazione con il pubblico	addetto a mansioni d'ordine di segreteria; / semplici di segreteria; addetto alla preparazione degli originali; addetto alla rassegna stampa; addetto alla segreteria; addetto alle bozze; addetto all'ufficio stampa; applicato di segreteria; impiegato addetto alla revisione di originali o bozze; segretaria	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
3.3.1.2.1 Contabili	assistono gli specialisti ovvero applicano le procedure in materia di tenuta delle scritture contabili di società o di organizzazioni, analizzano, classificano e registrano le operazioni contabili e le poste di bilancio; interpretano e valutano i conti, redigono i bilanci, attendono a procedure ed adempimenti fiscali; redigono paghe, compensi e versamenti contributivi. L'esercizio delle professioni di Consulente del lavoro, Revisore legale, Esperto contabile e Ragioniere commercialista e regolamentato dalle leggi dello Stato	controlli contabili; / analitica; contabilità del personale; contabilità di bilancio; contabilità fornitori; contabilità generale; contabilità gestionale; contabilità patrimoniale; contabilità salari; contabile clienti; contabile di magazzino; determinatore di costi; esperto contabile	Impiegati Liv. 5 Liv. 6
3.3.1.1.1 Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali	forniscono servizi amministrativi di livello elevato eseguendo ricerche documentaristiche, preparando rapporti informativi, redigendo verbali di riunioni, gestendo richieste di informazioni, minutando corrispondenza, accogliendo visite, organizzando e schedulando incontri e conferenze	capo segretario di azienda; responsabile servizi generali e di segreteria; segretario di direzione/di servizio/di sezione; coordinatore area o settore	Impiegati Liv. 7

Figura professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria/livello di inquadramento
3.2.1.4.5 Dietisti	Le professioni comprese in questa unità sono competenti nelle attività finalizzate alla corretta applicazione dell'alimentazione e della nutrizione ivi compresi gli aspetti educativi e di collaborazione all'attuazione delle politiche alimentari. Organizzano e coordinano le attività specifiche relative all'alimentazione in generale e alla dietetica in particolare; collaborano con gli organi preposti alla tutela dell'aspetto igienico sanitario del servizio di alimentazione; elaborano, formulano ed attuano le diete prescritte dal medico e ne controllano l'accettabilità da parte del paziente; collaborano con altre figure al trattamento multidisciplinare dei disturbi del comportamento alimentare; studiano ed elaborano la composizione di razioni alimentari atte a soddisfare i bisogni nutrizionali di gruppi di popolazione e pianificano l'organizzazione dei servizi di alimentazione di comunità di sani e di malati; svolgono attività didattico-educativa e di informazione finalizzate alla diffusione di principi di alimentazione corretta, tale da consentire il recupero e il mantenimento di un buono stato di salute del singolo, di collettività e di gruppi di popolazione. L'esercizio della professione di Dietista e regolamentata dalle leggi dello Stato.	dietista	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.1.2.3.0 Tecnici web	assistono i progettisti e analisti di applicazioni web sviluppando, configurando, gestendo, manutenendo ed ottimizzando siti internet, intranet e server web	amministratore di siti web; web master	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6

Figura professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria/livello di inquadramento
3.2.1.2.2 Fisioterapisti e assimilati	Le professioni comprese in questa unità svolgono, in via autonoma o in collaborazione con altre figure sanitarie, interventi di prevenzione, cura e riabilitazione nelle aree della motricità, delle funzioni corticali superiori, e di quelle viscerali conseguenti a eventi patologici a eziologia congenita od acquisita. In riferimento alla diagnosi ed alle prescrizioni del medico, nell'ambito delle loro competenze, elaborano, anche in équipe multidisciplinare, la definizione del programma di riabilitazione volto all'individuazione ed al superamento del bisogno di salute del disabile; praticano autonomamente attività terapeutica per la rieducazione funzionale delle disabilità motorie, psicomotorie e cognitive utilizzando terapie fisiche, manuali, massoterapiche e occupazionali; propongono l'adozione di protesi ed ausili, ne addestrano all'uso e ne verificano l'efficacia; verificano le rispondenze della metodologia riabilitativa attuata agli obiettivi di recupero funzionale. L'esercizio della professione di Fisioterapista è regolamentata dalle leggi dello Stato.	fisioterapista; osteopata	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
2.5.4.1.3 Redattori di testi per la pubblicità	redigono testi informativi e pubblicitari di beni e servizi da diffondere a mezzo stampa, radiotelevisione e altri mezzi di comunicazione mediatica	copywriter; creatore e redattore di testi pubblicitari; redattore testi pubblicitari; storyteller	Impiegati Liv. 7
2.5.1.6.0 Specialisti delle relazioni pubbliche, dell'immagine e professioni assimilate	promuovono le relazioni pubbliche e l'immagine di un'impresa o di un'organizzazione, scrivendo testi, selezionando e diffondendo materiale pubblicistico favorevole, organizzando e sponsorizzando eventi di particolare importanza e visibilità, attività benefiche a favore della popolazione e attività similari non direttamente collegate alla promozione pubblicitaria	addetto ufficio stampa per le istituzioni; consulente di immagine; esperto in relazioni pubbliche e comunicazione d'impresa; redattore ufficio relazioni con il pubblico; responsabile ufficio stampa; addetto ai media durante le manifestazioni sportive	Impiegati Liv. 7

Figura professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria/livello di inquadramento
2.5.1.3.1 Specialisti in risorse umane	si occupano della selezione e del reclutamento del personale necessario, definiscono i criteri e i programmi di sviluppo delle carriere, dei compensi e degli investimenti in formazione	analista orientatore; cacciatore di teste; consulente di carriera	Impiegati Liv. 7