CONFSAL FEDERLAVORATORI

CONFIMI INDUSTRIA
Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'Impresa Privata

CONFSAL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTERSETTORIALE DI LAVORO

COMPARTO MANIFATTURIERO

Parte 1ª
Norme Generali

Parte 2ª
Norme Settoriali

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTERSETTORIALE DI LAVORO COMPARTO MANIFATTURIERO

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 21 marzo 2024 presso la Sede Nazionale di Confimi Industria di Roma sita in Via Tagliamento, 25

TRA

Confimi Industria – Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'Impresa Privata – rappresentata dal Presidente Paolo Agnelli

E

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

CONF.S.A.L. FEDERLAVORATORI– Federazione dei Lavoratori del Settore privato – rappresentata dal Segretario Generale Federica Pascarelli

È stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale Intersettoriale di Lavoro per il Comparto MANIFATTURIERO
Con validità da 01 settembre 2024 a 31 agosto 2027

PARTE DATORIALE	PARTE LAVORATORI

Premessa

Articolazione del Testo contrattuale
Pubblicità del contratto

Parte 1^

Norme GENERALI
INDICE

PARTE 1^ **25**

NORME GENERALI **25**

SEZIONE I LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO E LE RELAZIONI SINDACALI **25**

TITOLO I Articolazione e funzione della Contrattazione Collettiva di Lavoro **25**

ART 1 Contratto Collettivo Nazionale Intersettoriale di Lavoro **25**
1.1. Campo di applicazione 25
1.2. Disapplicazioni 25
ART 2 Articolazione dei livelli di contrattazione collettiva **25**
2.1. Livelli di contrattazione collettiva 25
2.2. Contrattazione collettiva di 1° livello 26
2.3. Contrattazione collettiva di 2° livello 26
ART 3 Contrattazione collettiva integrativa aziendale **26**
3.1. Il ruolo della contrattazione aziendale 26
3.2. Materie della contrattazione aziendale 26
3.3. Accordi aziendali 27
3.4. Durata degli accordi integrativi aziendali 27
3.5. Parti stipulanti 27
3.6. Divieto di deroghe in peius 27
3.7. Contrattazione collettiva integrativa territoriale 27
ART 4 Contrattazione di prossimità: limiti e condizioni **28**
4.1. Funzione e materie della contrattazione collettiva di prossimità 28

ART 5 Principi della contrattazione collettiva 28
5.1. Inscindibilità delle disposizioni contrattuali 28
5.2. Inderogabilità e trattamenti di miglior favore 29
5.3. Interpretazione delle norme contrattuali 29
5.4. Durata del contratto 29
5.5. Procedure di rinnovo 29
5.6. Ultrattività dei contratti collettivi 29
5.7. Periodo di tregua 29
5.8. Indennità di vacanza contrattuale 29
5.9. Condotta antisindacale 30
ART 6 Procedure di conciliazione per le controversie individuali o plurime.....30
6.1. Controversie 30
6.2. Commissione Paritetica di Conciliazione 30
6.3. Rinunzie e transazioni 31
ART 7 Commissioni 31
7.1. Commissione per le controversie interpretative 31
7.2. Commissione Pari Opportunità 32
7.3. Commissione Welfare 32

TITOLO II LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI 34

ART 8 La partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa 34
8.1. Principi e finalità 34
8.2. Campo di applicazione 34
8.3. Le forme della partecipazione 35
8.4. I rappresentanti dei lavoratori 35
ART 9 Informazione e consultazione dei lavoratori 35
9.1. Il diritto di informazione e di consultazione dei lavoratori 35
9.2. L'informazione 35
9.3. La consultazione 36
9.4. Informazioni riservate 36
9.5. Attuazione delle procedure 36
ART 10 PRESENZA del rappresentante dei lavoratori NEL CDA AZIENDALE37
10.1. Finalità 37
10.2. Volontarietà 37
10.3. La funzione consultiva 37
10.4. Natura e riconoscimento della partecipazione 37
ART 11 Commissione Nazionale per la Partecipazione 37
11.1. Finalità 37
11.2. Prevenzione partecipata della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 38
11.3. Compiti 38
11.4. Composizione e articolazioni 38

TITOLO III LIBERTÀ E ATTIVITÀ SINDACALE 39

ART 12 Diritti e relazioni sindacali in azienda 39
12.1. La rappresentanza sindacale dei lavoratori all'interno delle aziende 39

12.2. Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.) 39
12.3. Procedura di costituzione e designazione dei componenti delle R.S.A. 39
12.4. Compiti delle R.S.A. 39
12.5. Numero dei dirigenti della R.S.A. 40
12.6. Dirigenti Sindacali 40
12.7. Assemblea sindacale 40
12.8. Permessi retribuiti 40
12.9. Permessi non retribuiti 41
12.10. Referendum 41
12.11. Diritto di affissione 41
12.12. Locali delle R.S.A. 42
12.13. Riscossione deleghe sindacali 42
12.14. Revoca della delega sindacale 42
12.15. Trasferimento del dirigente sindacale 42
12.16. Licenziamento del dirigente sindacale 42

SEZIONE II COSTITUZIONE, SVOLGIMENTO E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 43

TITOLO IV COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 43

ART 13 Durata del rapporto di lavoro 43
13.1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato 43
ART 14 Assunzione 43
14.1. Informazioni 43
14.2. Informativa in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati .45
14.3. Tutela 45
14.4. Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione 46
14.5. Documenti a cura del lavoratore 46
14.6. Prestazioni di fatto in violazione di legge 46
14.7. Diritto di precedenza nell'assunzione 46
ART 15 Fase pre-assuntiva 47
15.1. Visite pre-assuntive preventive 47
15.2. Divieto di indagini sul lavoratore da assumere 47
15.3. Parità di genere 47
ART 16 Periodo di prova 47
16.1. Stipulazione 47
16.2. Forma scritta 47
16.3. Durata massima 47
16.4. Durata ridotta 48
16.5. Patto di stabilità 48
16.6. Limiti al patto di prova 48
16.7. Malattia, infortunio, maternità e paternità durante il periodo di prova 48
16.8. Svolgimento effettivo della prova 48
16.9. Risoluzione del rapporto di lavoro in prova 48
16.10. Retribuzione durante il periodo di prova 49

16.11. Superamento del periodo di prova 49
16.12. Periodo di prova nei contratti a termine 49
16.13. Periodo di prova nei contratti a tempo parziale 49

TITOLO V GLI ALTRI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO 50

ART 17 Contratto a tempo determinato 50
17.1. Nozione e forma 50
17.2. Patto di prova 50
17.3. Recesso e risoluzione ante-tempus 50
17.4. Casi di divieto di assunzione a termine 51
17.5. Durata massima del primo contratto 51
17.6. Causali per i contratti superiori ai 12 mesi 51
17.7. Rinnovi e limite temporale 52
17.8. Deroga legale al limite massimo di durata 52
17.9. Percentuale massima di contratti a termine 52
17.10. Esenzioni dai vincoli di contingentamento 52
17.11. Proroghe e durata massima dei rapporti 53
17.12. Intervalli tra un contratto e l'altro 53
17.13. Premio di risultato per i lavoratori assunti a tempo determinato 54
17.14. Prosecuzione di fatto dopo la scadenza 54
17.15. Ferie annuali 54
17.16. Parità di trattamento 54
17.17. Diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato 54
17.18. Informativa sui contratti a termine 55
17.19. Formazione 55
17.20. Stagionalità nei contratti a tempo determinato 55
ART 18 Norme generali sull'apprendistato 57
18.1. Definizione e tipologie di apprendistato 57
18.2. Contenuto del contratto 57
18.3. Periodo di prova 57
18.4. Durata e prosecuzione del rapporto 58
18.5. Risoluzione del rapporto 58
18.6. Definizione dei Piani Formativi Individuali 58
18.7. Tutor aziendale 59
18.8. Limiti quantitativi di contingentamento per l'apprendistato 59
18.9. Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato 60
18.10. Gratifica natalizia per l'apprendista 60
18.11. Obblighi del datore di lavoro 60
18.12. Doveri dell'apprendista 60
18.13. Interruzione della formazione per congedo di maternità o di paternità 61
18.14. Previdenza e assistenza sociale obbligatoria 61
18.15. Finanziamento della formazione dell'apprendista 61
ART 19 Apprendistato professionalizzante (di 2° Livello) 61
19.1. Definizione 61
19.2. Attribuzione della qualifica 62

19.3. Formazione dell'apprendista....62
19.4. Apprendistato in cicli stagionali....62
ART 20 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (di 1° LIVELLO) 63
20.1. Definizione....63
20.2. Durata....63
20.3. Protocollo con l'Istituzione formativa....63
20.4. Retribuzione....64
ART 21 Apprendistato di alta formazione e di ricerca (di 3° Livello)....64
21.1. Definizione....64
21.2. Protocollo con l'Istituzione formativa....64
21.3. Retribuzione dell'attività formativa....65
ART 22 Lavoro intermittente....65
22.1. Definizione....65
22.2. Tipologie di lavoro intermittente....65
22.3. Lavoratori di età inferiore ai 24 anni e superiore ai 55 anni....66
22.4. Lavoratori di età compresa tra i 24 anni e i 55 anni....66
22.5. Divieti....66
22.6. Forma e contenuto del contratto....67
22.7. Durata....67
22.8. Retribuzione e indennità di disponibilità....67
22.9. Parità di trattamento....68
22.10. Informativa....68
22.11. Computo dei lavoratori intermittenti....68
ART 23 Somministrazione....68
23.1. Definizioni....68
23.2. Autorizzazioni....68
23.3. Contratto di somministrazione tra agenzia e impresa utilizzatrice....68
23.4. Contratto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore....69
23.5. Divieti....69
23.6. Somministrazione a tempo indeterminato....69
23.7. Somministrazione a tempo determinato....70
23.8. Somministrazione a tempo determinato - Limiti quantitativi ai contratti commerciali - Clausola di contingentamento....70
23.9. Proroghe e rinnovi del contratto di somministrazione a tempo determinato....71
23.10. Rapporti tra l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice....71
23.11. Tutela del lavoratore somministrato....71
23.12. Lavoratori somministrati disabili....71
23.13. Periodo di prova nel contratto di somministrazione....71
23.14. Parità di trattamento....72
23.15. Poteri e obblighi datoriali....72
23.16. Salute e sicurezza....72
23.17. Infortunio e malattia professionale....73
23.18. Maternità....73

23.19. Obblighi di informazione 73
23.20. Realizzazione di specifici progetti 73
23.21. Esercizio dei diritti sindacali 73
23.22. Somministrazione irregolare e fraudolenta 73
23.23. Computo dei lavoratori somministrati 74
ART 24 Lavoro a tempo parziale 74
24.1. Definizione 74
24.2. Forma e contenuto del contratto 74
24.3. Organizzazione del lavoro 74
24.4. Clausole elastiche 75
24.5. Lavoro supplementare 75
24.6. Lavoro straordinario nel tempo parziale 76
24.7. Durata massima dell'orario di lavoro ordinario e straordinario 76
24.8. Parità di trattamento economico-normativo 76
24.9. Trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa 76
24.10. Tutele 77
24.11. Informazioni sindacali 78

TITOLO VI Norme specifiche per i Quadri 79

ART 25 Soggetti destinatari: definizione di Quadri 79
25.1. Mobilità verticale 79
25.2. Periodo di Prova 79
25.3. L'attribuzione della qualifica di Quadro 79
25.4. Trattamento giuridico-economico dei Quadri 79
25.5. Livelli retributivi di inquadramento 80
25.6. Indennità di funzione 80
25.7. Formazione 80
25.8. Assicurazione contro il rischio di Responsabilità civile verso terzi 80
25.9. Ulteriori coperture assicurative 81
25.10. Forme assicurative sostitutive 81
25.11. Patto di non concorrenza 81
25.12. Attività di ricerca, studio e scoperte durante il rapporto di lavoro 82
25.13. Rinvio alla Disciplina Generale 82

TITOLO VII CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO DEL PERSONALE 83

ART 26 Inquadramenti 83
26.1. Premessa 83
26.2. Il sistema di classificazione e di inquadramento 83
ART 27 Classificazione giuridica 84
ART 28 Inquadramento professionale 84
28.1. Il profilo professionale 84
28.2. Qualificazione dei lavoratori 85
28.3. Criteri di professionalità 86
28.4. Livelli di inquadramento 87
ART 29 Tutela della professionalità del lavoratore 90

29.1. Assegnazione delle mansioni 90
29.2. Mutamento di mansioni 90
29.3. Principio di professionalizzazione 90
29.4. Passaggi al livello superiore 90
29.5. Principio di qualificazione 90
29.6. Mobilità professionale 91
29.7. Promozione automatica 91
29.8. Demansionamento 91
29.9. Passaggio al livello inferiore 91
29.10. Patto di demansionamento 92
29.11. Mansioni ripetitive 92
29.12. Mansioni promiscue 92

TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO 93

ART 30 trattamento economico e sua articolazione 93
30.1. Equa retribuzione 93
30.2. Retribuzione mensile 93
30.3. Quota giornaliera e oraria 93
30.4. Articolazione 93
ART 31 Trattamento Economico di Base (T.E.B.) o minimo (t.e.m.) 93
. Composizione 93
31.2. Retribuzione tabellare 93
31.3. Tredicesima mensilità 94
ART 32 Trattamento Economico Globale (T.E.G.) o complessivo (T.E.C.) 94
32.1. Composizione Trattamento Economico Globale (T.E.G.) 94
32.2. Indennità di qualificazione 94
32.3. Misure di welfare 95
ART 33 Retribuzione premiale 95
33.1. Retribuzione premiale (premio di risultato) 95
33.2. Regolamentazione del Premio di risultato 95
33.3. Premio di risultato nelle aziende prive di RSA 96
33.4. Conversione in credito welfare 96
33.5. Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.) 96
ART 34 Principi retributivi 96
34.1. Salario Minimo 96
34.2. Adeguamento del minimo tabellare al costo della vita 97
34.3. Divieto di discriminazione retributiva di genere 97
34.4. Certificazione della parità retributiva di genere 97
34.5. Azioni positive in materia retributiva 97
ART 35 progressione retributiva 98
35.1. Scatti di anzianità 98
35.2. Aumento retributivo per competenza 98
35.3. Aumenti per merito 98
35.4. Assorbimenti 98

35.5. Cambio del CCNIL 98
35.6. Prospetto paga e reclami sulla retribuzione 98
ART 36 Invenzioni del lavoratore 99
36.1. Contratto avente ad oggetto attività inventiva retribuita o compensata 99
36.2. Contratto non avente ad oggetto attività inventiva 99
36.3. Liquidazione dei diritti economici del lavoratore - Collegio degli arbitratori 99

TITOLO IX SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO 101

ART 37 Orario di lavoro 101
37.1. Principi generali 101
37.2. Definizione 101
ART 38 Orario normale settimanale di lavoro 101
38.1. Durata dell'orario normale 101
38.2. Flessibilità dell'orario e sua articolazione multi-periodale 101
38.3. Durata massima dell'orario di lavoro 102
38.4. Distribuzione settimanale e articolazione giornaliera dell'orario di lavoro 102
38.5. Distribuzione dell'orario di lavoro su 4 giorni 102
38.6. Entrata e uscita 103
38.7. Tempo tuta 103
38.8. Flessibilità individuale 103
ART 39 Lavoro straordinario 103
39.1. Definizione di lavoro straordinario 103
39.2. Condizioni per il ricorso al lavoro straordinario 103
39.3. Limite annuale di lavoro straordinario 103
39.4. Esigibilità del lavoro straordinario 104
39.5. Maggiorazioni retributive per il lavoro straordinario 104
39.6. Conversione lavoro straordinario in riposi compensativi 104
ART 40 Pause e riposi 104
40.1. Pausa non retribuita 104
40.2. Pausa per attività svolte ai videoterminali 105
40.3. Riposo giornaliero 105
40.4. Riposo settimanale 105
40.5. Riposo settimanale per esigenze religiose 105
40.6. Lavoro domenicale 106
40.7. Attività di volontariato 106
40.8. Reperibilità 106
ART 41 Permessi Annui Retribuiti (PAR) 107
41.1. Definizione di PAR 107
41.2. Permessi per Festività soppresse 107
41.3. Permessi per ROL 107
41.4. Maturazione mensile dei PAR 107
41.5. Rimodulazione dei PAR 107
41.6. Assorbimento dei PAR 108
41.7. Tempi di fruizione dei PAR 108
41.8. Retribuzione per mancata fruizione dei PAR 108

41.9. La richiesta di PAR 108
41.10. Evasione delle richieste PAR 108
41.11. Fruizione collettiva di PAR 108
41.12. Banca Ore aziendale e Conto Individuale 108
ART 42 Banca solidale aziendale 109
42.1. Cessione solidale 109
42.2. Beneficiari della "Banca" solidale 109
42.3. Modalità di accesso alla "Banca" solidale 109
ART 43 Lavoro festivo 109
43.1. Giorni festivi 109
ART 44 Lavoro notturno 110
44.1. Definizioni 110
44.2. Durata massima del lavoro notturno 110
44.3. Maggiorazione per il lavoro notturno 111
44.4. Casi di eccezionalità 111
44.5. Limiti al lavoro notturno 111
44.6. Lavoratori non obbligati alla prestazione di lavoro notturno 111
44.7. Inidoneità alla prestazione di lavoro notturno 111
44.8. Lavoro straordinario notturno 112
44.9. Consultazione 112
44.10. Tutele 112
ART 45 Lavoro a turni 112
45.1. Nozione 112
45.2. Disciplina 113
45.3. Riposi per i lavoratori turnisti 113
45.4. Riposo per pausa pranzo per i lavoratori turnisti 114
45.5. Trattamento dei lavoratori turnisti 114
45.6. Norme particolari 114
ART 46 Disposizioni speciali 114
46.1. Orario di lavoro e riposo dei minori 114
46.2. Lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia. 114
46.3. Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario 115
46.4. Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale dell'orario 115
ART 47 Diritto alle ferie annuali 115
47.1. Funzione 115
47.2. Durata minima delle ferie 116
47.3. Definizione del periodo di calendario 116
47.4. Irrinunciabilità 116
47.5. Criteri di maturazione delle ferie 116
47.6. Criteri di distribuzione e di fruizione delle ferie 116
47.7. Trattamento economico 117
47.8. Effetti dell'assunzione e della risoluzione del rapporto sul diritto alle ferie 117
47.9. Ferie collettive 117

47.10. Richiamo del lavoratore in ferie 117
47.11. Lavoratori extra-comunitari 118

TITOLO X LUOGO DELLA PRESTAZIONE 119

ART 48 Sede di lavoro 119
ART 49 Trasferimento 119
49.1. Nozione 119
49.2. Comunicazione 119
49.3. Unità Produttiva 119
49.4. Contestazione del lavoratore 119
49.5. Trasferimento su richiesta del lavoratore 120
49.6. Trattamento economico 120
49.7. Trasferimento per incompatibilità ambientale 120
49.8. Dirigenti sindacali 120
ART 50 Distacco 120
50.1. Nozione 120
50.2. Titolarità del rapporto di lavoro 121
50.3. Comunicazione 121
50.4. Obblighi di prevenzione e protezione 121
50.5. Trattamento economico 121
50.6. Distacco parziale 121
50.7. Distacco transnazionale 121
ART 51 Trasferta 121
51.1. Nozione 121
51.2. Obbligo di preavviso 122
51.3. Durata massima della trasferta 122
51.4. Rimborsi spese 122
51.5. Trattamento economico di trasferta 122
51.6. Malattia e infortunio del lavoratore in trasferta 122
51.7. Norme comportamentali del lavoratore in trasferta 123
51.8. Maggiorazione per trasferta alta montagna o sottosuolo 123
51.9. Trasfertista 123

TITOLO XI LAVORO AGILE E TELELAVORO 124

ART 52 Lavoro Agile 124
52.1. Premessa 124
52.2. Definizione 124
52.3. Obiettivi 124
52.4. Incentivazione all'utilizzo del lavoro agile 124
52.5. Accordo individuale di lavoro 124
52.6. Contenuto e forma dell'accordo 124
52.7. Priorità nelle richieste di accesso 125
52.8. Tutele durante la prestazione in lavoro agile 126
52.9. Recesso e preavviso 126
52.10. Luogo di lavoro 127

52.11. Orario di lavoro 127
52.12. Reperibilità 127
52.13. Dotazione strumentale 128
52.14. Privacy 128
52.15. Diritto alla disconnessione 128
52.16. Formazione 129
52.17. Obblighi del datore di lavoro 129
52.18. Obblighi del lavoratore 129
52.19. Potere di controllo e potere disciplinare 130
52.20. Parità di trattamento economico e normativo 130
52.21. Salute, sicurezza e ambiente di lavoro 130
52.22. Infortunio in itinere 131
52.23. Malattie professionali 131
52.24. Diritti e prerogative sindacali 131
52.25. Forme di socializzazione tra dipendenti 131
52.26. Monitoraggio 132
52.27. Delega alla contrattazione decentrata 132
ART 53 Telelavoro 132
53.1. Definizione 132
53.2. Modalità di esecuzione della prestazione 132
53.3. Salute e sicurezza 133
53.4. Formazione 133
53.5. Diritti sindacali del telelavoratore 133
53.6. Controlli a distanza 133

TITOLO XII SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 134

ART 54 Infortuni sul lavoro e malattie professionali 134
54.1. Infortunio sul lavoro 134
54.2. Malattia professionale 134
54.3. Disciplina 134
54.4. Obblighi di comunicazione del lavoratore 134
54.5. Obblighi di comunicazione del datore di lavoro 134
54.6. Diritto alla conservazione del posto 134
54.7. Reimpiego del lavoratore 135
54.8. Trattamento economico 135
54.9. Infortunio in itinere 135
54.10. Rischio Elettivo 135
ART 55 Malattia e infortunio non sul lavoro 135
55.1. Obblighi di comunicazione 135
55.2. Accertamenti sanitari 136
55.3. Obblighi del lavoratore 136
55.4. Periodo di comporto 136
55.5. Periodo di comporto in caso di malattie gravi (c.d. comporto prolungato) 137
55.6. Superamento del periodo di comporto 137

55.7. Reimpiego del lavoratore 137
55.8. Trattamento economico 137
55.9. Assenze brevi per malattia 138
55.10. Ricovero ospedaliero 138
55.11. Rientro in servizio a seguito di malattie oncologiche 138

TITOLO XIII ESTERNALIZZAZIONI 139

ART 56 Trasferimento d'azienda 139
56.1. Definizione 139
56.2. Diritti dei lavoratori 139
56.3. Divieto di licenziamento 139
56.4. Procedura 139
ART 57 Tutela dei lavoratori nei cambi appalto 140
57.1. Procedura 140
57.2. Clausola sociale 140
57.3. Trasferimento di ramo d'azienda nei cambi appalto 141
ART 58 Contratto di rete e codatorialità 141
58.1. Nozione 141
58.2. Distacco 141
58.3. Codatorialità 141

TITOLO XIV NORME DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARI 143

ART 59 Norme di comportamento 143
59.1. Doveri del lavoratore 143
59.2. Utilizzo dei social network 144
59.3. Salute e sicurezza 144
ART 60 Sanzioni disciplinari 144
60.1. Tipologia di sanzioni disciplinari 144
60.2. Sanzioni disciplinari conservative 145
60.3. Rimprovero 145
60.4. Multa 145
60.5. Sospensione 145
60.6. Sanzioni disciplinari espulsive 146
60.7. Collegio di conciliazione e arbitrato 147
60.8. Riabilitazione 147
ART 61 Procedimento disciplinare 147
61.1. Affissione delle norme disciplinari 147
61.2. Contestazione disciplinare 148
61.3. Difesa del lavoratore 148
61.4. Sospensione cautelare 148
61.5. Conclusione procedimento disciplinare 148

TITOLO XV ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 150

ART 62 Motivi di estinzione del rapporto di lavoro 150

ART 63 Risoluzione consensuale 150
ART 64 Dimissioni 150
64.1. Nozione....150
64.2. Dimissioni per giusta causa....150
64.3. Dimissioni volontarie e preavviso....151
64.4. Forma....151
64.5. Revoca delle dimissioni....151
64.6. Nullità delle dimissioni in caso di matrimonio e unione civile....151
ART 65 Licenziamento individuale 151
65.1. Nozione....152
65.2. Giustificazioni....152
65.3. Comunicazione del licenziamento....152
65.4. Revoca del licenziamento....152
ART 66 Preavviso di licenziamento....152
66.1. Preavviso nel licenziamento per motivo oggettivo....152
66.2. Preavviso nel licenziamento per motivo soggettivo....153
66.3. Decorrenza dei termini di preavviso....153
ART 67 Licenziamento nullo - divieti di licenziamento 153
67.1. Nullità del licenziamento....153
67.2. Divieto di licenziamento per ragione di matrimonio....153
67.3. Divieto di licenziamento intimato al lavoratore in concomitanza dell'unione civile....153
67.4. Divieto di licenziamento della lavoratrice madre e del padre lavoratore....153
67.5. Licenziamento ideologico....154
67.6. Licenziamento per motivi sindacali....154
67.7. Licenziamento determinato da motivo illecito determinante....154
67.8. Licenziamento ritorsivo....154
67.9. Licenziamento simulato....154
67.10. Licenziamento e obblighi di informazione....154
67.11. Licenziamento orale....154
67.12. Sanzioni - reintegrazione e risarcimento del danno....154
ART 68 Licenziamento in tutela obbligatoria 155
68.1. Campo di applicazione....155
68.2. Indennità per il licenziamento ingiustificato....155
68.3. Rinvio alle norme di legge....156
ART 69 Licenziamento in tutela reale 156
69.1. Campo di applicazione....156
69.2. Reintegrazione in servizio....156
69.3. Indennità....157
69.4. Rinvio alle norme di legge....157
ART 70 Morte del lavoratore 157
ART 71 Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) 157
71.1. Nozione....157
71.2. Determinazione del TFR....158
71.3. Anticipo del TFR....158

71.4. Corresponsione del TFR 158

SEZIONE III TUTELA E BENESSERE DEI LAVORATORI 159

TITOLO XVI LA CONTRATTAZIONE COME POLITICA ATTIVA DEL LAVORO 159

ART 72 Il sistema contrattuale delle politiche attive 159
ART 73 Preavviso attivo 159
73.1. Nozione 159
73.2. Ruolo dell'ente bilaterale nella procedura di preavviso attivo 160
73.3. Procedura di preavviso attivo 160
73.4. Effetti della procedura di preavviso attivo 160
73.5. Contributo di solidarietà per la ricollocazione 160
ART 74 Il valore della formazione continua e professionale 160
74.1. Diritto soggettivo alla formazione continua e professionale 160
74.2. Analisi del fabbisogno formativo 161
74.3. Fondi interprofessionali per la formazione continua 162
74.4. Cambiamenti organizzativi e formazione del lavoratore 162
74.5. Tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo 162
74.6. Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO) 163
ART 75 Trattamento economico differenziato: la formazione professionalizzante iniziale 163
75.1. Formazione professionalizzante iniziale 163
75.2. Piano formativo individuale (P.F.I.) 163
75.3. Regime retributivo 163
75.4. Clausola di salvaguardia per il lavoratore 164
75.5. Esclusioni dal campo di applicazione 164
ART 76 Lavoratori in regime di reimpiego 164
76.1. Definizione 164
76.2. Formazione e Piano formativo individuale (PFI) 164
76.3. Regime retributivo di reimpiego 165
76.4. Mancato raggiungimento obiettivi formativi 165
76.5. Licenziamento di lavoratore in regime di reimpiego 165
76.6. Esclusioni dal campo di applicazione 165
ART 77 Rilevanza degli enti bilaterali nell'ambito delle politiche attive 165

TITOLO XVII BILATERALITA' E SISTEMA DI WELFARE CONTRATTUALE 167

ART 78 Bilateralità 167
ART 79 Ente Bilaterale 167
79.1. Ente Bilaterale Nazionale 167
79.2. Contributo Ente Bilaterale Nazionale 167
79.3. Enti bilaterali territoriali 167
79.4. Osservatorio Nazionale del Lavoro 167
79.5. Commissioni di Indirizzo Settoriale (CIS) 168
ART 80 Principi generali di welfare 168
80.1. Definizione dell'istituto 168

80.2. Diritto contrattuale alle prestazioni di welfare....168
80.3. Promozione del welfare....169
80.4. Destinatari delle misure di welfare....169
80.5. Credito welfare....169
80.6. Tipologie di welfare....169
ART 81 Welfare previdenziale 169
81.1. Fondo (Pensione) di previdenza complementare....169
81.2. Adesione al Fondo 170
81.3. Versamento contributi 170
ART 82 Welfare sanitario 170
82.1. Definizione....170
82.2. Contributo Fondo Sanitario....170
ART 83 Welfare sociale 171
83.1. Definizione....171
83.2. Attuazione 171
ART 84 Welfare solidale....171
84.1. Definizione....171
84.2. Fondo solidale....172
ART 85 Welfare aziendale in sostituzione dei premi di risultato 172
85.1. Servizi Welfare 172
85.2. Accordo Territoriale....172

TITOLO XVIII CONGEDI, PERMESSI E ASPETTATIVE 173

ART 86 Congedo per la formazione 173
86.1. Definizione....173
86.2. Beneficiari....173
86.3. Formalità....173
86.4. Limiti 173
86.5. Conseguenze sul rapporto di lavoro....173
ART 87 Congedi per la formazione continua....174
ART 88 Diritto allo studio....174
88.1. Beneficiari del diritto allo studio 174
88.2. Monte ore aziendale dei permessi di studio 174
88.3. Monte ore individuale dei permessi di studio 175
88.4. Contingentamento....175
88.5. Lavoratori studenti 175
88.6. Formalità per la richiesta e documentazione....175
ART 89 Congedo matrimoniale 175
89.1. Durata....175
89.2. Decorrenza del congedo 176
ART 90 Congedo per le donne vittime di violenza....176
90.1. Diritto ad astenersi dal lavoro 176
90.2. Obblighi di comunicazione....176
90.3. Modalità di fruizione del congedo....176

90.4. Trattamento economico 176
90.5. Conversione in lavoro part time 176
ART 91 Permessi per lutto e grave infermità 177
91.1. Disciplina 177
91.2. Modalità di fruizione 177
ART 92 Altri permessi retribuiti 177
92.1. Permessi per visite mediche 177
92.2. Permessi per donatori di sangue e midollo osseo 178
ART 93 Permessi ex legge n.104 del 1992 e s.m.i. 178
93.1. Permessi per l'assistenza di figli con disabilità 178
93.2. Permessi per l'assistenza di familiari con disabilità 178
93.3. Controllo del datore di lavoro 179
93.4. Disposizioni speciali 179
93.5. Permessi per l'assistenza intergenerazionale 179
93.6. Permessi per gravi calamità 179
ART 94 Congedi per gravi motivi familiari 179
94.1. Beneficiari 180
94.2. Motivi per la concessione 180
94.3. Durata 180
94.4. Conseguenze sul rapporto di lavoro 181
94.5. Limiti alla concessione 181
94.6. Rientro in servizio 181
ART 95 Congedo per tossicodipedenza 181
ART 96 Congedo nonni lavoratori 182
97. Cariche pubbliche 182
97.1. Parlamento e assemblee nazionali 182
97.2. Amministrazioni locali 182
97.3. Consigliera di parità 182
97.4. Operazioni elettorali 182
97.5. Protezione civile 182
ART 98 Aspettativa non retribuita 183

TITOLO XIX TUTELA DELLA GENITORIALITA' 184

ART 99 Tutele della genitorialità 184
99.1. Obblighi e divieti connessi alla genitorialità 184
99.2. Divieto di licenziamento 184
99.3. Sospensione dal lavoro 184
99.4. Permessi per visite mediche 185
ART 100 Congedo obbligatorio di maternità 185
100.1. Nozione e disciplina 185
100.2. Flessibilità del congedo di maternità 185
100.3. Sospensione e differimento del congedo di maternità 185
100.4. Interruzione di gravidanza 186
100.5. Trattamento economico spettante durante il congedo di maternità 186
100.6. Anzianità di servizio e progressione di carriera 186

100.7. Congedo di maternità nel caso di adozione e affidamento 186
ART 101 Congedo di paternità 187
101.1. Nozione....187
101.2. Congedo di paternità obbligatorio....187
101.3. Congedo di paternità alternativo....187
101.4. Divieto di licenziamento durante il congedo di paternità....188
101.5. Trattamento economico spettante durante il congedo di paternità 188
101.6. Anzianità di servizio e progressione di carriera durante il congedo di paternità 188
ART 102 Disposizioni Generali 189
ART 103 Congedi parentali 189
103.1. Nozione e contenuto 189
103.2. Modalità di godimento del congedo parentale 189
103.3. Trattamento economico spettante durante il congedo parentale 190
103.4. Prolungamento del congedo parentale 190
103.5. Genitori adottivi e affidatari 191
ART 104 Riposi/Permessi 191
104.1. Riposi / Permessi giornalieri della lavoratrice madre 191
104.2. Riposi giornalieri del lavoratore padre 191
104.3. Riposi e permessi per i figli con necessità di sostegno intensivo....191
104.4. Congedi per la malattia del figlio 192

TITOLO XX TUTELA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI E LIMITI AI POTERI DATORIALI 193

ART 105 Libertà di opinione nei luoghi di lavoro 193
105.1. Libertà di opinione....193
105.2. Diritto di critica....193
105.3. Whistleblowing 193
ART 106 Divieti di discriminazione 193
106.1. Principio di parità e di non discriminazione 193
106.2. Unioni civili 194
106.3. Azioni positive 194
106.4. Tutela contro le discriminazioni religiose 194
106.5. Tutela contro le discriminazioni....194
106.6. Politiche inclusive e piano annuale di inclusione....194
ART 107 Tutela della privacy....195
107.1. Trattamento dei dati personali....195
107.2. Uso degli strumenti aziendali e privacy....195
ART 108 Limiti ai Poteri e doveri del datore di lavoro 196
108.1. Principi generali 196
108.2. Controlli sull'attività dei lavoratori....196
108.3. Visite personali di controllo....196
108.4. Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo....196
108.5. Accertamenti sanitari 197
108.6. Divieto di indagini sulle opinioni del lavoratore....197

108.7. Indumenti di lavoro 197

TITOLO XXI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO 198

ART 109 La Prevenzione Partecipata: i protagonisti della salute e sicurezza 198
109.1. Premessa 198
109.2. Protagonisti della Prevenzione Partecipata 199
109.3. Buone pratiche e misure organizzative 199
109.4. Fondo Aziendale per la sicurezza 199
ART 110 FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA 199
110.1. Diritto e dovere di formazione in materia di SSL 199
110.2. I momenti della Formazione 200
110.3. Contenuti della Formazione in materia di SSL 200
110.4. Durata della formazione 200
110.5. Metodologie didattiche e modalità di erogazione della formazione 201
110.6. Addestramento 201
110.7. Oneri per la formazione in materia di salute e sicurezza 201
110.8. Formazione del datore di lavoro 201
110.9. Obblighi del lavoratore 202
ART 111 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza 202
111.1. Numero di rappresentanti 202
111.2. Elezione o designazione dei RLS aziende fino a 15 dipendenti 202
111.3. RLS Aziende con più di 15 dipendenti 202
111.4. Eleggibilità attiva e passiva 202
111.5. Durata dell'incarico 202
111.6. Permessi RLS 203
111.7. Formazione RLS 203
111.8. Contenuti e durata della formazione RLS 203
111.9. Formazione integrativa in caso di innovazione 203
111.10. Riunioni periodiche 204
ART 112 Valutazione del rischio 204
112.1. I soggetti coinvolti 204
112.2. Segnalazioni 204
112.3. Il documento di valutazione dei rischi 204
112.4. La valutazione dei rischi nei cantieri 205
112.5. Nanomateriali/nanoparticelle e ITC 205
112.6. Lavoratori vulnerabili 206
112.7. Lavoratori addetti ai videoterminali (VDT) 206
112.8. Analisi predittiva dei rischi connessi all'Intelligenza Artificiale (I.A.) 206
ART 113 Benessere psico fisico e valutazione dei rischi psicosociali 207
113.1. Promozione del lavoro nel rispetto dei valori fondamentali 207
113.2. Contrasto della violenza di genere 207
113.3. Mobbing 207
113.4. Stress lavoro correlato 207
ART 114 Dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) 208
114.1. Dotazione DPI 208

114.2. DPI Intelligenti 208
114.3. Utilizzo DPI 208
ART 115 Preposti 208
115.1. Attività dei preposti 208
115.2. Riconoscimento 209
115.3. Formazione dei preposti 209
ART 116 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale *(RLST)* 209
116.1. Designazione del RLST 209
116.2. Competenze del RLST 210
116.3. Durata, contenuti e modalità della Formazione del RLST 210
116.4. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo 211
ART 117 INVECCHIAMENTO ATTIVO 211
117.1. Valutazione e gestione delle problematiche legate all'età 211
117.2. Misure preventive e politiche aziendali 212
ART 118 Valutazione dei rischi interferenziali 212
118.1. Nozione di rischio interferenziali 212
118.2. Controllo dei rischi da interferenze 212
118.3. Controllo dei rischi da interferenze in cantiere 213
ART 119 Buone prassi per la salute e sicurezza 213
119.1. Organismo Paritetico per la sicurezza (O.P.) 213
119.2. Adozione di MOG(S) e SGSL 214
119.3. Implementazione del MOG 214
119.4. Asseverazione dei MOG(S) 214

TITOLO XXII RESPONSABILITA' SOCIALE 216

ART 120 Responsabilità sociale 216
120.1. Patto di responsabilità sociale aziendale 216
120.2. Il Codice Etico 216
120.3. Monitoraggio 216
120.4. Osservatorio nazionale paritetico sulla responsabilità sociale 216

TITOLO XXIII NORME FINALI 218

ART 121 Contributi di assistenza contrattuale 218
ART 122 Pubblicità del contratto 218

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTERSETTORIALE DI LAVORO COMPARTO MANIFATTURIERO PMI

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 manifatturiero, 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 (RSA), costituita nell'ambito delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto ovvero, in mancanza di RSA, 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 proprie prerogative.

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 a 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, di assicurare 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 (RSA) 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 all'articolo 7, comma 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 RSA 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 aziende che occupano almeno 15 lavoratori dipendenti.
Nelle aziende che si articolano in più unità produttive è costituita una RSA presso ciascuna unità produttiva con almeno 10 lavoratori, potendosi altresì costituire un coordinamento aziendale.
Nelle aziende con un numero di dipendenti da 10 a 14 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. Procedura di costituzione e designazione dei componenti delle R.S.A.

Le R.S.A si costituiscono su iniziativa dei lavoratori, nell'ambito delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNIL.
A tal fine ciascuna delle suddette organizzazioni sindacali può promuovere, 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 l'organizzazione sindacale comunica per iscritto all' azienda i nominativi dei componenti e dei dirigenti la RSA.

12.4. 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.

12.5. 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.

12.6. Dirigenti Sindacali

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

12.7. Assemblea sindacale

Le R.S.A. sono legittimate a 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 RSA 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 RSA che abbiano il diritto di fruirne.
Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale ovvero, in sua assenza, quella unitaria.
Sarà agevolata la partecipazione dei lavoratori posti in lavoro agile.

12.8. Permessi retribuiti

Per l'espletamento del proprio mandato sindacale, i dirigenti sindacali delle RSA 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.

12.9. 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.

12.10. 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.

12.11. 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.

12.12. 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.

12.13. 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.

12.14. 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.

12.15. 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.

12.16. 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, sono le seguenti:
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;
l0) l'indicazione dell'applicazione del presente CCNIL e del contratto collettivo integrativo aziendale applicato ai rapporti di lavoro;
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) copie dell'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) 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;
19) tutte le altre eventuali condizioni concordate.
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 16) 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), 12), 13), 14), 15) e 16), indicando il 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 di cui godono le seguenti categorie di lavoratori a tempo indeterminato:

- il lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo;
- il lavoratore licenziato per riduzione di personale, entro 6 mesi dal licenziamento.

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.

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 a 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 termine

Per i contratti a termine, la durata del periodo di prova non può essere superiore al 50% della durata del contratto stesso.
In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il lavoratore non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova.

16.13. 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 al 50% della durata del contratto a termine, fermo restando il limite di 6 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:
a) infrazioni disciplinari che non consentono la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro (giusta causa);
b) 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, in caso di mancato pagamento della retribuzione o della contribuzione obbligatoria 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 a un'ulteriore indennità risarcitoria pari a 3 mensilità di retribuzione.
Nei casi di mobbing, di comportamento penalmente rilevante, di molestie e di discriminazioni sul luogo di lavoro, il lavoratore ha diritto a un'indennità risarcitoria pari a 3 mensilità.

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") con 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 30% 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 o 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 aziende di stagione quelle che osservano uno o più periodi di chiusura nel corso dell'anno, nel rispetto della normativa vigente.

I contratti aziendali possono individuare ulteriori attività che, in ragione della loro natura temporanea o circoscritta a determinati periodi dell'anno, nonché 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:

- 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.

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 art. 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 Speciali 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 Speciali 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 abbiano 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.
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 in apprendistato professionalizzante di secondo livello.
In tale ipotesi, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può superare i sette anni.

20.4. 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 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 sezioni contrattuali. 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 RSA 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 un'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 dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Le causali, laddove obbligatorie, riguardano esclusivamente l'impresa utilizzatrice. 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, 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 di lavoratori in mobilità ai sensi dell'art. 8, c. 2, legge n. 223/1991, di soggetti disoccupati che godono, da

almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, nonché di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

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 a tempo determinato in somministrazione può essere rinnovato soltanto a condizione che ricorrano le causali previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, anche qualora il rinnovo intervenga prima dello scadere dei dodici mesi e ferma restando la durata massima di ventiquattro mesi.
Se il rinnovo avviene in assenza di causali, 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 il periodo di prova non può superare il 50% della durata del rapporto ed in ogni caso non può essere superiore a sei mesi.
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 a 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 e 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 o 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: estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; numero dei lavoratori da somministrare; indicazione dei rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e misure di prevenzione adottate; 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 30% 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**,** nonché l'eventuale 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.

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 contrattuale 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 a 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 e 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 dall'altro 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 a 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 e articolazione nei livelli di professionalità in cui, per ciascuna figura, sono indicati:

- denominazione della figura professionale con relativo codice delle professioni 2021;
- esemplificazioni dei ruoli e mansioni;
- 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 a 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 Speciali 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 cui all'art 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 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.

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 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.

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 a 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 a 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 Speciali**,** 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 Sezioni Speciali 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 e 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 a 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 RSA

Nelle aziende prive di RSA 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'ITL 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. Salario 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.);
- condividendo la necessità di definire un trattamento economico minimo, che debba garantito a tutti i lavoratori, a prescindere dal luogo e dal settore economico in cui è resa la

prestazione;
concordano di fissare in 9 euro lordi il salario minimo orario, da intendersi come minimo tabellare di paga oraria lorda e come minimo tabellare mensile lordo di euro 1.560 (9€ x 173). Resta inteso che ai minimi tabellari come sopra definiti si aggiungono gli altri emolumenti di natura fissa (scatti periodici, mensilità aggiuntive e ratei di TFR), nonché ogni altro emolumento o indennità di natura variabile.

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 individuasistemi 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 a 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 a 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. 64/2003.

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 Speciali 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 Speciali, 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 speciali 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 contrattuali 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 Speciali 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 e 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 a 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 Speciali 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 Speciali, 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 alle 12 e dalle 17 alle 19.
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 convocare 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 RSA, 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. 60 del presente CCNIL.
I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione, per iscritto, del fatto che vi ha dato causa. Nei 5

giorni dalla contestazione il lavoratore ha diritto di giustificarsi per iscritto e/o di chiedere l'audizione orale, da svolgersi nell'unità produttiva ove egli presta servizio, salva diversa intesa tra le parti.
Il lavoratore non può essere sottoposto per due volte a procedimento disciplinare per i medesimi fatti.
Il datore di lavoro non può disporre sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

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, nei successivi 10 giorni, 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) risoluzione del rapporto per raggiungimento dei requisiti pensionistici;
5) scadenza del termine;
6) 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 a 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 simulato

È simulato il licenziamento del lavoratore ogni qualvolta sia seguito da una nuova assunzione da parte del medesimo datore di lavoro entro trenta giorni successivi al licenziamento.
Il licenziamento simulato è improduttivo di qualsiasi effetto giuridico quando sia finalizzato alla violazione o elusione dei diritti del lavoratore.

67.10. 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.

67.11. Licenziamento orale

È inefficace il licenziamento intimato in forma orale.

67.12. 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 nullo o inefficace 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 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 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)

71.1. 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.

71.2. Determinazione del TFR

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

71.3. 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.

71.4. 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 72 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 73 PREAVVISO ATTIVO

73.1. 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.

73.2. 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.

73.3. 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.

73.4. 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.

73.5. 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 74 IL VALORE DELLA FORMAZIONE CONTINUA E PROFESSIONALE

74.1. 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, a 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.

74.2. 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.

74.3. Fondi interprofessionali per la formazione continua

Le Parti stipulanti promuovono, per la formazione continua e professionale, l'adesione delle aziende ai Fondi interprofessionali.

74.4. 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.

74.5. 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.

74.6. 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 75 TRATTAMENTO ECONOMICO DIFFERENZIATO: LA FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE INIZIALE

75.1. Formazione professionalizzante iniziale

Il dispositivo di cui al presente articolo è finalizzato a 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.

75.2. 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.

75.3. 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.

75.4. 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.

75.5. 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 75.3 non è sovrapponibile con altre tipologie contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il lavoro part-time.

ART 76 LAVORATORI IN REGIME DI REIMPIEGO

76.1. Definizione

Le Parti convengono che rientrano in un particolare regime definito di "reimpiego" le assunzioni finalizzate al reinserimento di lavoratori:
con più di 50 anni di età;
donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
di soggetti espulsi dal mercato del lavoro che siano percettori di ammortizzatori sociali;
di soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.
L'assunzione di lavoratori in regime di "reimpiego" deve risultare da atto scritto e dovrà essere a tempo indeterminato.

76.2. Formazione e Piano formativo individuale (PFI)

Nell'ottica di favorire l'acquisizione delle competenze necessarie al reinserimento dei lavoratori rientranti nel regime di "reimpiego", il datore di lavoro è tenuto a fornire loro una specifica formazione on The Job, anche per il tramite di un suo delegato, da effettuarsi durante l'orario di lavoro e secondo un piano formativo individuale, che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.
Tale formazione non può essere inferiore a 120 ore nei primi 18 mesi dall'assunzione e deve assicurare al lavoratore l'acquisizione di competenze tecniche di profilo di base, competenze

trasversali e digitali.
La formazione per il lavoratore in regime di reimpiego può essere finanziata con l'intervento dei fondi interprofessionali.
Lo schema del Piano Formativo Individuale è predisposto dalla Commissione di cui al comma 18.6.

76.3. Regime retributivo di reimpiego

In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore privo di esperienza professionale e/o di conoscenze e competenze specifiche relative alle mansioni ad essi assegnate, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al lavoratore, per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione, un regime retributivo di primo ingresso, ridotto nella misura del 20% della retribuzione prevista per il relativo livello di inquadramento fino al 12° mese e nella misura del 10% della retribuzione prevista per il relativo livello di inquadramento dal 13° al 18° mese.
Trascorsi 18 mesi dalla data di assunzione, al dipendente spetterà la retribuzione ordinariamente prevista dalla contrattazione collettiva applicata.
Durante il periodo di applicazione del regime retributivo di primo ingresso, esso produce effetti su tutti gli istituti contrattuali diretti ed indiretti previsti dal presente accordo, salvo che sul trattamento di fine rapporto.

76.4. Mancato raggiungimento obiettivi formativi

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, per cause non direttamente dipendenti da inadempienze del datore di lavoro, è possibile prorogare il regime di "Reimpiego" per ulteriori 6 mesi.

76.5. Licenziamento di lavoratore in regime di reimpiego

Qualora il lavoratore assunto con regime retributivo di primo impiego venga licenziato, salvo che per giusta causa, nel termine di 36 mesi dalla data di assunzione, egli ha diritto alla corresponsione in un'unica soluzione della differenza della retribuzione non percepita durante l'intero periodo dell'assunzione in regime di reimpiego.

76.6. Esclusioni dal campo di applicazione

Dalle disposizioni di cui al presente articolo sono esclusi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato.
L'assunzione in regime di "reimpiego" non è sovrapponibile con altri istituti 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.

TITOLO XVII BILATERALITA' E SISTEMA DI WELFARE CONTRATTUALE

ART 78 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 79 ENTE BILATERALE

79.1. 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.

79.2. 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.

79.3. 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.

79.4. 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.

79.5. 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 80 PRINCIPI GENERALI DI WELFARE

80.1. 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.

80.2. 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 a 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.

80.3. 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.

80.4. 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.

80.5. 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.

80.6. 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 81 WELFARE PREVIDENZIALE

81.1. 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.

81.2. 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.

81.3. 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 82 WELFARE SANITARIO

82.1. 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.

82.2. 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 83 WELFARE SOCIALE

83.1. 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.

83.2. 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 84 WELFARE SOLIDALE

84.1. 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.

84.2. 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 85 WELFARE AZIENDALE IN SOSTITUZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

85.1. 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.

85.2. 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 del lavoratore.

TITOLO XVIII CONGEDI, PERMESSI E ASPETTATIVE

ART 86 CONGEDO PER LA FORMAZIONE

86.1. 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.

86.2. 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.

86.3. 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.

86.4. 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 tre per cento 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.

86.5. 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 87 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 88 DIRITTO ALLO STUDIO

88.1. 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.

88.2. 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.

88.3. 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.

88.4. 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.

88.5. 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.

88.6. 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 89 CONGEDO MATRIMONIALE

89.1. 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.

89.2. 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 90 CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

90.1. 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.

90.2. 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.

90.3. 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.

90.4. 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.

90.5. 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 91 PERMESSI PER LUTTO E GRAVE INFERMITÀ

91.1. 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.

91.2. 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 92 ALTRI PERMESSI RETRIBUITI

92.1. 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.

92.2. 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 93 PERMESSI EX LEGGE N.104 DEL 1992 E S.M.I.

93.1. 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.

93.2. 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.

93.3. 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 93.1 e 93.2, 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.

93.4. 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.

93.5. 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.

93.6. 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 94 CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

94.1. 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.

94.2. 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.

94.3. Durata

I congedi, utilizzabili in modo continuativo o frazionato, non potranno essere superiori a due anni.

94.4. 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.

94.5. 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.

94.6. 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 95 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 96 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.

97. CARICHE PUBBLICHE

97.1. 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 a 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.

97.2. 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.

97.3. 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.

97.4. 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.

97.5. 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 98 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 99 TUTELE DELLA GENITORIALITÀ

99.1. 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.

99.2. 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.

99.3. 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.

99.4. 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 100 CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITÀ

100.1. 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.

100.2. Flessibilità del congedo di maternità

La lavoratrice può, in alternativa a quanto previsto nel precedente comma 99.1, 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 comma, 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.

100.3. 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.

100.4. 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.

100.5. 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.

100.6. 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.

100.7. 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 101 CONGEDO DI PATERNITÀ

101.1. 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.

101.2. 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.

101.3. 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.

101.4. 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.

101.5. 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.

101.6. 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 102 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 103 CONGEDI PARENTALI

103.1. 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.

103.2. 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.

103.3. 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, a 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.

103.4. 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.

103.5. 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 103.3 è dovuta per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

ART 104 RIPOSI/PERMESSI

104.1. 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.

104.2. 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.

104.3. 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 103.4, 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.

104.4. 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 105 LIBERTÀ DI OPINIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

105.1. 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.

105.2. 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.

105.3. 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 106 DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE

106.1. 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 preassuntiva.

106.2. 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 a ognuna delle parti dell'unione civile.

106.3. 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.

106.4. 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.

106.5. 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.

106.6. 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 Rsa 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 107 TUTELA DELLA PRIVACY

107.1. 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.

107.2. 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 108 LIMITI AI POTERI E DOVERI DEL DATORE DI LAVORO

108.1. 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.

108.2. 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.

108.3. 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.

108.4. 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.

108.5. 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.

108.6. 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.

108.7. 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 109 LA PREVENZIONE PARTECIPATA: I PROTAGONISTI DELLA SALUTE E SICUREZZA

109.1. 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).

109.2. 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.

109.3. 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.

109.4. 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 110 FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

110.1. 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.

110.2. 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.

110.3. 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.

110.4. 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.

110.5. 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.

110.6. 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.

110.7. 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.

110.8. 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.

110.9. 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 111 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

111.1. 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.

111.2. 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.

111.3. 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.

111.4. 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.

111.5. Durata dell'incarico

La durata dell'incarico è di tre anni.

111.6. 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.

111.7. 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.

111.8. 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.

111.9. 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.

111.10. 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 112 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

112.1. 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.

112.2. 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.

112.3. 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.

112.4. 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.

112.5. 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.

112.6. 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.

112.7. 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.

112.8. 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 113 BENESSERE PSICO FISICO E VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

113.1. 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.

113.2. 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.

113.3. 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.

113.4. 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 114 DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (D.P.I.)

114.1. 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.

114.2. 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.

114.3. 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 115 PREPOSTI

115.1. 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.

115.2. 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.

115.3. 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 116 IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE *(RLST)*

116.1. 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.

116.2. 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 segnala 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.

116.3. 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.

116.4. 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 117 INVECCHIAMENTO ATTIVO

117.1. 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.

117.2. 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 118 VALUTAZIONE DEI RISCHI INTERFERENZIALI

118.1. 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.

118.2. 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 o, 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).

118.3. Controllo dei rischi da interferenze in cantiere

La valutazione dei rischi nei cantieri in merito al Piano Operativo di Sicurezza (POS) quale Documentazione di Valutazione dei Rischi per il singolo cantiere e al paragrafo 10.2 in merito al documento unico di valutazione dei rischi interferenti (DUVRI), si considera che l'articolo 100 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, denominandolo Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC) che costituisce i DUVRI del cantiere e deve essere redatto dal Coordinatore per la Sicurezza nominato dal Committente ai sensi dell'articolo 90 commi 3 e 4 nei cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese esecutrici, anche non contemporanea.

ART 119 BUONE PRASSI PER LA SALUTE E SICUREZZA

119.1. 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.

119.2. 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.

119.3. 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.

119.4. 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 120 RESPONSABILITÀ SOCIALE

120.1. 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.

120.2. 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.

120.3. Monitoraggio

Il Piano di responsabilità sociale e le iniziative concordate sono trasmessi all'Osservatorio nazionale paritetico, al fine di consentire l'opportuno monitoraggio.

120.4. 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 121 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 di cui all'art. 78.
L'entità del contributo CoAsCo è indicata nella Parte Settoriale.

ART 122 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 INTERSETTORIALE DI LAVORO

COMPARTO MANIFATTURIERO

Parte 2 ^

Norme Settoriali

Indice

CAMPO D'APPLICAZIONE 6
PREMESSA 6
CONTRIBUZIONE A CARICO DELLE AZIENDE 7
Contributo CoAsCo 7
Contributo Ente Bilaterale 7
Contributo Fondo Sanitario 7
Contributo Fondo di Previdenza complementare 7
NORME INTEGRATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO 9
Emolumento per il Preposto 9
Durata della formazione dei lavoratori in materia di SSL 9
Formazione aggiuntiva per R.L.S. 9
SEZIONI SETTORIALI 10
Sezione comune- AREA PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO-GESTIONALE 11
Campo di applicazione 12
Definizione dell'Area 12
Classificazione del Personale dell'Area Amministrativo-Gestionale 12
Sezione Settoriale ALIMENTARI 31
Orario normale di lavoro 33
Riduzione dell'Orario di Lavoro 33
Minimi tabellari 33
Maggiorazioni e Indennità 35
Classificazione del Personale 43
Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO 53
Sezione Settoriale LEGNO 56
Campo di Applicazione 57
Orario normale di lavoro 57
Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL 58
Minimi tabellari 58
Maggiorazioni e Indennità 59
Classificazione del Personale 60
Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO 65
Sezione Settoriale CARTA 68
Campo di Applicazione 69

Orario normale di lavoro ... 69
Riduzione dell'Orario di Lavoro ... 69
Minimi tabellari ... 70
Maggiorazioni e Indennità ... 71
Classificazione del personale ... 73
Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO ... 80
Sezione Settoriale TESSILE ... 81
Campo di applicazione ... 82
Orario normale di lavoro ... 83
Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL ... 83
Ferie aggiuntive ... 83
Minimi tabellari ... 83
Maggiorazioni e Indennità ... 84
Classificazione del personale ... 85
Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO ... 93
Sezione Settoriale CALZATURE ... 95
Campo di applicazione ... 96
Orario normale di lavoro ... 96
Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL ... 96
Ferie aggiuntive ... 97
Minimi tabellari ... 97
Maggiorazioni e Indennità ... 98
Classificazione del personale ... 99
Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO ... 103
Sezione Settoriale PELLI E CUOIO ... 104
Campo di applicazione ... 105
Orario normale di lavoro ... 105
Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL ... 105
Ferie aggiuntive ... 105
Minimi tabellari ... 106
Maggiorazioni e Indennità ... 106
Classificazione del personale ... 107
Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO ... 111
Sezione Settoriale PENNE, SPAZZOLE E PENNELLI ... 112
Campo di applicazione ... 113
Orario normale di lavoro ... 113
Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL ... 113
Ferie aggiuntive ... 113
Minimi tabellari ... 114
Maggiorazioni e Indennità ... 114
Classificazione del personale ... 115
Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO ... 117
Sezione Settoriale OCCHIALI ... 118
Campo di applicazione ... 119
Orario normale di lavoro ... 119
Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL ... 119
Ferie aggiuntive ... 119
Aspetti retributivi ... 120

Minimi tabellari 120
Maggiorazioni e Indennità 120
Classificazione del personale 121
Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO 123
Sezione Settoriale GIOCATTOLI 124
Campo di applicazione 125
Orario normale di lavoro 125
Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL 125
Ferie aggiuntive 125
Minimi tabellari 126
Maggiorazioni e Indennità 126
Classificazione del personale 127
Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO 131
Sezione Settoriale CHIMICA – CONCIA E SETTORI ACCORPATI 132
Campo di applicazione 133
Orario normale di lavoro 133
Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL 134
Ferie aggiuntive 134
Minimi tabellari 134
Maggiorazioni e Indennità 135
Classificazione del personale 136
Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO 144
Sezione Settoriale GOMMA E PLASTICA 146
Campo di applicazione 147
Orario normale di lavoro 147
Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL 147
Ferie aggiuntive 148
Minimi tabellari 148
Maggiorazioni e Indennità 149
Classificazione del personale 150
Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO 153
Sezione Settoriale ABRASIVI 155
Campo di applicazione 156
Orario normale di lavoro 156
Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL 156
Ferie aggiuntive 156
Minimi tabellari 157
Maggiorazioni e Indennità 158
Classificazione del personale 159
Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO 160
Sezione Settoriale CERAMICA 161
Campo di applicazione 162
Orario normale di lavoro 162
Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL 162
Ferie aggiuntive 162
Minimi tabellari 163
Maggiorazioni e Indennità 164
Classificazione del personale 165

Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO 168
Sezione Settoriale VETRO 169
Campo di applicazione 170
Orario normale di lavoro 170
Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL 170
Ferie aggiuntive 170
Minimi tabellari 171
Maggiorazioni e Indennità 172
Classificazione del personale 173
Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO 175
Sezione Settoriale ICT 177
Campo di applicazione 178
Orario normale di lavoro 179
Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL 179
Durata della formazione dei lavoratori in materia di SSL 179
Formazione aggiuntiva per R.L.S. 180
Minimi tabellari 180
Maggiorazioni e Indennità 180
Classificazione del personale 181
Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO 186

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTERSETTORIALE DI LAVORO

COMPARTO MANIFATTURIERO

PARTE 2 ^

NORME SETTORIALI

CAMPO D'APPLICAZIONE

Le norme del presente CCNIL - Parte Generale e Parte Settoriale - si applicano alle Piccole e Medie Imprese (P.M.I.) e al relativo personale dipendente operanti nel Comparto Manifatturiero, con esclusione dei settori Meccanica ed Installazioni Impianti.
I settori produttivi compresi nel campo di applicazione sono:
-Alimentari e Bevande
-Legno e Arredo
-Carta e Prodotti di carta
-Tessile
-Abbigliamento e Moda
-Calzature
-Pelle e Cuoio
-Penne, Spazzole e Pennelli
-Occhiali
-Giocattoli
-Chimica
-Concia e Settori accorpati
-Gomma e Plastica
-Abrasivi
-Ceramica
-Vetro
-settore ICT
Le attività ricomprese nel campo di applicazione, con relativi codici ATECO, sono dettagliatamente esposte nelle singole sezioni settoriali.

PREMESSA

Le norme della presente Parte Settoriale si pongono in continuità con le norme della Parte Generale unitamente alle quali costituiscono l'*unicum* del presente CCNIL.
Esse comprendono:
-bilateralità, con riferimento della contribuzione a carico delle aziende;
-norme integrative sulla sicurezza del lavoro;
-classificazione del personale operante nell'area comune amministrativo gestionale.
Segue l'articolazione delle Sezioni Settoriali che disciplinano alcuni aspetti contrattuali in aderenza alle peculiarità dei processi produttivi ed alle prassi contrattuali nei singoli settori economici.

CONTRIBUZIONE A CARICO DELLE AZIENDE

Contributo CoAsCo

Il Contributo di Assistenza Contrattuale (CoAsCo) è stabilito nella misura complessiva di 0,60 euro, per dodici mensilità, a carico del datore di lavoro, per ciascun lavoratore dipendente per le aziende non aderenti a Confimi.
Tale contributo è ridotto a 0,50 euro per le aziende aderenti a Confimi. Al fine di assicurare parità di condizioni tra le imprese, sono tenuti alla corresponsione dei contributi in parola tutti i datori di lavoro che applicano il presente contratto.

Contributo Ente Bilaterale

Le Parti stabiliscono per l'attività dell'Ente bilaterale una contribuzione pari a 6 euro al mese, a carico dell'azienda per ciascun lavoratore.
Almeno la metà di tale contributo sarà destinato a servizi di formazione ai lavoratori.

Contributo Fondo Sanitario

Per il periodo di vigenza del presente CCNIL, la quota di adesione a carico del datore di lavoro sarà pari a 12 euro, per 12 mensilità per ciascun dipendente.

Contributo Fondo di Previdenza complementare

Il Fondo di previdenza complementare che le Parti stipulanti il presente CCNIL individuano quale strumento di welfare previdenziale è il FONDO PENSIONE GEPRE, con sede in Roma, via Albenga n.33 (00183), iscritto all'Albo dei Fondo di Pensione al numero 1317, C.F. 96166030583, di seguito anche denominato Fondo Gepre, fatta salva diversa comunicazione espressa dall'organizzazione datoriale stipulante entro 30gg dal deposito al CNEL del presente contratto.
Per ciascun lavoratore che aderisca al Fondo Gepre, il datore di lavoro versa a tale Fondo un contributo pari alla metà (al 50%) di quello del lavoratore, il quale - all'atto dell'adesione - deve scegliere una delle seguenti misure:

Quota a carico del lavoratore	Quota a carico del datore di lavoro	Totale
2%	1,0%	3,0%

3%	1,5%	4,5%
4%	2,0%	6,0%

E' facoltà del lavoratore individuare un'aliquota di contribuzione maggiore del 4,0%, fermo restando che la misura a carico del datore di lavoro non può superare la soglia del 2,0 %.
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).
Le Parti convengono che per il periodo di vigenza del presente CCNIL, la quota di adesione, *una tantum* (solo all'atto dell'iscrizione), al fondo di previdenza complementare a carico del lavoratore sarà pari a 10,00 euro a cui si aggiunge la quota ricorrente, a carico del datore di lavoro, annualmente determinata per ciascun lavoratore in forza aderente al Fondo Gepre.

NORME INTEGRATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Emolumento per il Preposto

Ad integrazione dell'art. 115 del CCNIL che dispone un riconoscimento economico ai preposti per l'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 19 d.lgs n. 81/2008 si concorda un emolumento nella misura del 10% della paga base che verrà corrisposto al preposto, all'atto della sua individuazione.

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 16 ore complessive di cui:

- 4 ore di formazione generale
- 12 ore di formazione specifica

così quantificate in considerazione dell'alto rischio associato ai settori che costituiscono il campo di applicazione della presente sezione settoriale.

Formazione aggiuntiva per R.L.S.

In considerazione dell'alto rischio associato ai processi produttivi del comparto Manifatturiero, si concorda che le imprese che applicano il presente CCNIL sono tenute a garantire annualmente un numero di 8 ore di formazione aggiuntiva che integrano la formazione obbligatoria di cui al comma 111.7 della Parte Generale.

SEZIONI SETTORIALI

La presente Parte Settoriale si articola in Sezioni Settoriali, ciascuna delle quali ha come campo di applicazione uno specifico settore produttivo.
Le norme contenute in ciascuna Sezione Settoriale integrano, in aderenza alle peculiarità dei processi produttivi ed alle prassi contrattuali nei settori economici ricompresi nel Comparto, le norme statuite nella Parte Generale e riguardano i seguenti istituti contrattuali:

- orario normale settimanale di lavoro;
- riduzione annua dell'Orario di Lavoro (R.O.L.) e corrispondenti Permessi ROL;
- eventuali ferie aggiuntive;
- 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.

In appendice:

- repertorio dei profili professionali.

Sezione comune- AREA PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO-GESTIONALE

Campo di applicazione

Nella presente Sezione comune della Parte Speciale si concorda la classificazione del personale (categoria giuridica e inquadramento professionale) per i lavoratori operanti nell'area professionale amministrativo-gestionale che interessa tutte le imprese, qualsiasi sia il settore in cui esse operano.
Gli aspetti retributivi sono invece definiti nella Sezione Settoriale nel cui campo di applicazione è ricompresa l'azienda, ove opera il lavoratore.

Definizione dell'Area

L'Area amministrativo-gestionale comprende tra le altre le seguenti funzioni ed attività:

affari generali, segreteria e facilities management, quali la gestione degli affari legali e generali, l'organizzazione e conduzione delle attività di segreteria, la gestione di archivi correnti e di deposito ed elaborazione di strumenti archivistici, il Facility management;

amministrazione, finanza e controllo di gestione, quali la gestione strategica delle attività economico-finanziarie e fiscali, la gestione operativa delle attività economico-finanziarie e fiscali, l'organizzazione, gestione delle risorse umane e sicurezza, la gestione delle risorse umane, sviluppo organizzativo e amministrazione del personale;

marketing, sviluppo commerciale e pubbliche relazioni, quali il marketing strategico e operativo, la pianificazione e gestione commerciale, le pubbliche relazioni, comunicazione, promozione e pubblicità, l'organizzazione di eventi, convegni, esposizioni e fiere;

gestione del processo produttivo, qualità, funzioni tecniche e logistica interna, quali la pianificazione strategica, programmazione e controllo della produzione, il sistema di qualità e certificazione di prodotto/servizio, delle funzioni tecniche e sviluppo di prodotto, degli approvvigionamenti, logistica interna e magazzino.

Classificazione del Personale dell'Area Amministrativo-Gestionale

Profili professionali

Per ciascuna figura professionale dell'Area amministrativo-gestionale si concorda la definizione del profilo professionale, che descrive compiutamente gli elementi di professionalità che caratterizzano il ruolo ricoperto. Tali profili sono raccolti in apposito *Repertorio* reso disponibile alle aziende che applicano il presente CCNIL.

Classificazione giuridica e inquadramento profili professionali

La classificazione giuridica, l'articolazione professionale e l'inquadramento retributivo dei lavoratori

operanti dell'area professionale Amministrativo-Gestionale 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 seguente quadro di classificazione, esemplificazione e articolazione nei livelli di professionalità, che integra gli specifici quadri di classificazione definiti in ciascuna Sezione Settoriale.
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.

FIGURA professionale	**MANSIONI**	**ESEMPI di Ruoli**	**LIVELLO/I di inquadramento**
8.1.6.1.3 Personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di attrezzature e beni	sorvegliano attrezzature, merci e oggetti lasciati in custodia, prevengono furti o danneggiamenti dei beni segnalando eventuali situazioni anomale	addetto alla custodia di macchinari; aiuto guardarobiere; custode d'auto; custode di biciclette; custode di stabilimento balneare; guardamerci; guardarobiere; guardiano di deposito;	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; sorvegliante di biblioteca;	Operai Liv. 1 Liv. 2
8.1.6.1.1 Personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di edifici	custodiscono edifici, vigilano sugli accessi, prevengono l'ingresso di persone indesiderate, garantiscono il rispetto dei regolamenti segnalando eventuali trasgressioni; svolgono attività di portierato presso condomini privati.	guardasala; portiere;	Operai Liv. 1 Liv. 2

FIGURA professionale	MANSIONI	ESEMPI di Ruoli	LIVELLO/I di inquadramento
8.1.3.2.0 Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	supportano le attività dei magazzini imballando e disimballando merci, etichettandole, consegnandole ai clienti o ai commessi, ricevendole dai fornitori e spostandole all'interno del magazzino	addetto al ricevimento delle merci nei magazzini; addetto all'imballaggio; bollatore; imballatore di magazzino; imbustatore; impacchettatore a mano; manovale di magazzino;	Operai Liv. 1 Liv. 2
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
5.1.3.4.0 Addetti all'informazione e all'assistenza dei clienti	informano o assistono direttamente i distributori o i consumatori finali su merci, prodotti o servizi.	addetto alla gestione post vendita; informatore commerciale; propagandista commerciale;	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
4.4.2.1.0 Addetti ad archivi, schedari e professioni assimilate	classificano, schedano, archiviano e conservano documenti e materiali raccolti o ricevuti, seguendo criteri e procedure predefiniti che ne rendono possibile la reperibilità	addetto alla cineteca; addetto all'archiviazione di documenti audiovisivi; addetto all'inventario; addetto allo schedario clienti; archiviatore di campioni; fascicolista; impiegato d'archivio; schedatore;	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
4.4.1.1.0 Personale addetto a compiti di controllo e verifica	svolgono operazioni di controllo e verifica di conformità degli atti, delle operazioni, delle acquisizioni e delle cessioni di merci, materiali e simili rispetto alle procedure codificate o a quanto preventivato	addetto ai brevetti; addetto al controllo dei documenti contabili e movimento materiale; addetto al controllo dei verbali; addetto al controllo e alla verifica amministrativa delle merci; addetto al controllo fatture; addetto al controllo per i diritti	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5

FIGURA professionale	MANSIONI	ESEMPI di Ruoli	LIVELLO/I di inquadramento
		d'autore; addetto al controllo settore amministrativo; addetto alla verifica di polizze e appendici; coadiutore giudiziario;	
4.3.2.5.0 Addetti agli uffici interni di cassa	incassano, tenendo scrittura delle operazioni effettuate e seguendo le procedure stabilite, i corrispettivi in denaro per le forniture o i servizi resi dall'impresa	addetto agli uffici interni di cassa; addetto ufficio cassa di azienda; addetto ufficio cassa di ente pubblico;	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
4.3.2.4.0 Addetti ai servizi statistici	reperiscono, rilevano, raccolgono, organizzano e provvedono ad elaborazioni elementari di dati e di altri materiali documentali necessari alle attività dell'ufficio, dell'impresa o dell'organizzazione, anche con l'uso di tecnologie informatiche	addetto agli uffici economici e statistici; addetto al calcolo attuariale; addetto al controllo statistico; addetto alla raccolta di documentazione statistica; addetto alle rilevazioni statistiche; addetto rilevazioni sistematiche; assistente di ricerche di mercato; codificatore; rilevatore di mercato; rilevatore di prezzi;	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
4.3.2.3.0 Addetti alle operazioni finanziarie per conto dell'impresa	svolgono attività di supporto alla gestione e al controllo delle attività finanziarie dell'impresa o dell'organizzazione, eseguono operazioni presso le banche, seguono le procedure per la gestione dei depositi bancari, per la richiesta di fidi o altri tipi di prestiti, per il pagamento dei tributi e l'incasso delle fatture	addetto ai servizi finanziari dell'impresa; / alla certificazione fiscale dell'impresa; addetto ai tributi dell'impresa; addetto alla liquidazione delle pensioni; addetto alle denunce tributarie dell'impresa; addetto alle operazioni fiscali dell'impresa; addetto controllo fidi per conto dell'impresa; assistente tributario;	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5

FIGURA professionale	MANSIONI	ESEMPI di Ruoli	LIVELLO/I di inquadramento
4.3.2.2.0 Addetti alle buste paga	eseguono attività finalizzate alla redazione delle buste paga, raccogliendo ed elaborando dati sulle presenze, le ore di lavoro e le assenze per ferie o per altri motivi e acquisendo la documentazione relativa, anche ai fini della gestione degli adempimenti tributari e previdenziali	addetto stipendi e paghe;	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. 3 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. 3 Liv. 4 Liv. 5
4.2.2.4.0 Addetti all'informazione nei Call Center (senza funzioni di vendita)	utilizzando il telefono o mezzi di comunicazione elettronici (ad esempio e-mail), forniscono informazioni al pubblico sui prodotti o sui servizi offerti dall'azienda, prendono nota e smistano reclami sui servizi e sui prodotti forniti, indicano le procedure da seguire per ottenere assistenza, rimborsi o risarcimenti. Non eseguono funzioni di vendita	addetto call center in-bound; operatore addetto alle chiamate di emergenza; telefonista addetto ai Call Center per l'informazione; telefonista addetto alla ricezione delle lamentele; telefonista addetto alle informazioni;	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
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. 3 Liv. 4 Liv. 5

FIGURA professionale	MANSIONI	ESEMPI di Ruoli	LIVELLO/I di inquadramento
4.2.2.1.0 Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	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 al front office; addetto all'assistenza agli utenti;	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
4.1.2.3.0 Addetti alle macchine per la riproduzione e l'invio di materiali e documenti	riproducono documenti esistenti, cartacei o digitali, utilizzando fotocopiatrici, scanner, fax, computer e programmi informatici e li trasmettono attraverso l'uso di strumenti di comunicazione telematica	addetto al fax e telex; addetto fotocopiatrice; registratore di supporti video e informatici;	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
4.1.2.2.0 Addetti all'immissione dati	inseriscono dati ed eseguono operazioni di calcolo e di elaborazione utilizzando calcolatrici elettromeccaniche, elettroniche o strumenti informatici di calcolo	addetto inserimento dati; codificatore dati meccanografici; operatore di calcolo; operatore di computer per l'immissione dati; operatore di consolle; operatore di data entry; operatore meccanografico; schedulatore informatico; videoterminalista (per l'immissione dati);	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
4.1.2.1.0 Addetti alla videoscrittura, stenodattilografo	utilizzano mezzi meccanici, elettromeccanici, elettronici o informatici e tecniche di scrittura appropriate per trascrivere manoscritti, minute e documenti o processi verbali prodotti lungo l'attività dell'impresa o dell'organizzazione, ovvero svolgono tali compiti come servizio per terze parti	addetto alla videoscrittura; operatore office automation; segretario stenodattilografo; stenodattilografo;	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
4.1.1.3.0 Addetti al protocollo e allo smistamento di documenti	raccolgono e smistano documenti e materiali in partenza o in arrivo, anche mediante posta elettronica ordinaria o certificata, da e per i vari uffici o settori organizzativi dell'impresa o dell'organizzazione; eseguono atti amministrativi necessari ad attestare, attraverso la trascrizione delle operazioni in appositi registri e l'emissione di ricevute, la ricezione o la trasmissione di materiali o di documentazione da parte dell'organizzazione, dell'impresa o di un singolo ufficio	accettatore di documenti; addetto al protocollo; consegnatario; indicatore del registro;	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5

FIGURA professionale	MANSIONI	ESEMPI di Ruoli	LIVELLO/I di inquadramento
4.1.1.2.0 Addetti agli affari generali	attivano, eseguono e supportano singoli aspetti delle procedure di pianificazione, progettazione, amministrazione e gestione di un'impresa o di un'organizzazione svolgendo compiti di carattere non direttivo	addetto ad attività di back office; agente amministrativo; assistente amministrativo (compiti esecutivi); coadiutore amministrativo; impiegato addetto alla redazione di capitolati tecnici; impiegato amministrativo; operatore amministrativo; personale di segreteria addetto alle attività amministrative; preparatore di bandi;	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
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 alla segreteria scolastica; addetto alle bozze; addetto all'ufficio stampa; applicato di segreteria; impiegato addetto alla revisione di originali o bozze; segretaria; segretario di studi legali;	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
4.1.1.4.0 Addetti alla gestione del personale	eseguono attività di supporto necessarie alla gestione del personale, inoltrano comunicazioni e ordini di servizio, eseguono le procedure di assunzione, licenziamento e di assegnazione acquisendo e inoltrando le dovute documentazioni	addetto all'amministrazione del personale; addetto alle pratiche di assunzione del personale; addetto alle risorse umane; addetto all'ufficio del personale; addetto controllo presenze;	Impiegati Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
3.4.4.1.1 Grafici	realizzano, utilizzando varie tecniche di disegno artistico, bozzetti, disegni di dettaglio, elaborati multimediali e animazioni finalizzati alla comunicazione o all'illustrazione pubblicitaria	grafico pubblicitario; grafico responsabile di progettazione e supervisione opere editoriali; impaginatore di programmi e pubblicità; story boardista; tecnico per la lucidatura di cartoni animati;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6

FIGURA professionale	MANSIONI	ESEMPI di Ruoli	LIVELLO/I di inquadramento
3.3.3.6.2 Tecnici delle pubbliche relazioni	producono, ricercano, selezionano, raccolgono e sistematizzano materiale informativo e pubblicitario favorevole; seguono procedure per organizzare e sponsorizzare eventi di particolare importanza e visibilità non direttamente collegati alla promozione pubblicitaria	addetto alle relazioni pubbliche; public relations executive;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.3.3.6.1 Tecnici della pubblicità	promuovono le attività di mercato di un'impresa o di un'organizzazione e creano presso il pubblico di un'immagine positiva della stessa ovvero applicano e seguono procedure per programmare e attivare promozioni e campagne pubblicitarie di vario genere e su vari mezzi	account pubblicitario; art-buyer nelle agenzie di pubblicità; esperto di promozione turistica; media buyer; media planner; producer pubblicitario; programmatore di pubblicità; responsabile della comunicazione sociale; tecnico di sponsorizzazioni; / pubblicitario;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.3.3.5.0 Tecnici del marketing	definiscono strategie e ricerche per rilevare il gradimento sul mercato dei beni e dei servizi commercializzati, le condizioni di mercato e le possibilità di penetrazione commerciale di prodotti o servizi, per individuare situazioni di competizione, prezzi e tipologie di consumatori, ovvero applicano le procedure fissate per raccogliere informazioni in materia, analizzarle, organizzarle e presentarle in maniera rilevante e significativa a specialisti e responsabili del settore	responsabile iniziative promozionali; tecnico del web marketing; tecnico di marketing e management turistico; tecnico di marketing nelle aziende di pubblicità; tecnico di marketing operativo; / strategico;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.3.3.2.0 Responsabili di magazzino e della distribuzione interna	raccolgono, controllano e archiviano la documentazione sulle merci esistenti, in entrata e in uscita dal magazzino; controllano quantità e valore delle stesse; assicurano le scorte; soddisfano le richieste di spedizione e di distribuzione interna dei beni disponibili; organizzano ed effettuano inventari	capo deposito ferroviario; capo magazzino; capo servizio merci; responsabile assortimenti e rotazione stock;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.3.3.1.0 Approvvigionatori e responsabili acquisti	assistono gli specialisti negli acquisti sul mercato di beni, attrezzature, materie prime e forniture di servizi ovvero attivano e seguono le procedure di valutazione dei prezzi di mercato, della qualità e delle caratteristiche delle merci da acquistare, di scelta dei fornitori e di acquisizione dei beni.	addetto agli acquisti merci; agente acquistatore all'ingrosso; consulente specializzato acquisto sistemi informatici e telematici; responsabile di acquisto indiretto;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6

FIGURA professionale	MANSIONI	ESEMPI di Ruoli	LIVELLO/I di inquadramento
3.3.1.5.0 Tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi	applicano procedure e tecniche proprie per monitorare e ottimizzare i processi di produzione, la produttività del lavoro umano e degli impianti, la logistica e i costi di esercizio	addetto controllo di gestione; analista dei tempi di lavorazione; analista di gestione; analista di metodi di produzione industriale; / di processi e cicli di produzione industriale; analista di processo manifatturiero; controllore di produzione; cronometrista analista; tecnico del controllo tempo e metodi; tecnico della valutazione del lavoro; / dell'organizzazione del lavoro;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.3.1.4.0 Corrispondenti in lingue estere e professioni assimilate	forniscono servizi amministrativi collaborando con la direzione di un'impresa e di un'organizzazione nel mantenimento dei rapporti con l'estero, tenendo conversazioni telefoniche, utilizzando linguaggi tecnici o specifici, redigendo corrispondenza, documenti, verbali e prendendo appunti in lingua	corrispondente commerciale in lingue estere; segretario internazionale; segretario linguistico;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.3.1.3.2 Intervistatori e rilevatori professionali	assistono gli specialisti nella ricerca e nella acquisizione di informazioni, ovvero conducono interviste strutturate e semi-strutturate con questionari e strumentazioni complesse in indagini e rilevazioni totali o campionarie disegnate su basi scientifiche	intervistatore professionale; rilevatore professionale;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.3.1.3.1 Tecnici dell'acquisizione delle informazioni	assistono gli specialisti nella ricerca e nella acquisizione di informazioni, ovvero applicano le conoscenze e gli strumenti esistenti per rintracciare, localizzare e acquisire informazioni utili per specifiche esigenze di imprese o di organizzazioni e per analizzarle, organizzarle e confezionarle in maniera rilevante e significativa per il committente	consulente informazioni commerciali; information brokers;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6

FIGURA professionale	MANSIONI	ESEMPI di Ruoli	LIVELLO/I di inquadramento
3.3.1.2.2 Economi e tesorieri	assistono gli specialisti ovvero gestiscono le operazioni in liquidità di imprese ed organizzazioni; adempiono a mandati di pagamento, evadono conti e fatture certificando e mantenendo scritture delle operazioni	economo; tesoriere;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
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. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.3.1.1.2 Assistenti di archivio e di biblioteca	forniscono servizi amministrativi di livello elevato classificando e archiviando documenti ed altri supporti informativi e partecipando a ricerche sui materiali informativi disponibili	assistente di archivio e di biblioteca;	Impiegati Liv. 4 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;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.1.8.2.0 Tecnici della sicurezza sul lavoro	applicano ed eseguono procedure, regolamenti e tecnologie proprie per adeguare, modificare, sviluppare, controllare e verificare la sicurezza degli ambienti di lavoro e dei lavoratori, delle macchine e delle loro modalità di uso	addetto al servizio prevenzione e protezione; coordinatore sicurezza per l'esecuzione lavori in cantiere; responsabile del servizio prevenzione e protezione; tecnico esperto di antinfortunistica;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6

FIGURA professionale	MANSIONI	ESEMPI di Ruoli	LIVELLO/I di inquadramento
3.1.8.1.0 Tecnici della sicurezza degli impianti	assistono gli specialisti nelle ricerche e nella progettazione tecnologica in materia di sistemi di sicurezza ovvero applicano ed eseguono procedure, regolamenti e tecnologie proprie per adeguare, modificare, sviluppare, controllare e verificare i sistemi di sicurezza degli impianti industriali	controllore per la sicurezza degli impianti di sport invernali; tecnico della sicurezza portuale;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.1.5.5.0 Tecnici della produzione di servizi	applicano procedure, regolamenti e tecnologie proprie per gestire, controllare, organizzare e garantire l'efficienza e la corretta erogazione dei servizi; verificano la qualità dei servizi offerti	supervisore delle attività di customer care; supervisore di call center; supervisore di help desk; tecnico della gestione dei servizi nei call center;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.1.5.3.0 Tecnici della produzione manifatturiera	applicano procedure, regolamenti e tecnologie proprie per gestire, organizzare, controllare e garantire l'efficienza, il corretto funzionamento e la sicurezza dei processi di produzione manifatturiera; verificano la qualità dei beni prodotti	responsabile della qualità industriale; tecnico controllo qualità settore chimico; tecnico controllo qualità settore tessile;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.1.4.1.5 Tecnici della conduzione e del controllo di catene di montaggio automatiche	applicano procedure, regolamenti e tecnologie proprie per controllare, attraverso sistemi automatizzati, e gestire il funzionamento e la sicurezza delle catene di montaggio automatiche	tecnico di catene di montaggio automatizzate; tecnico di robot industriale;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.1.3.7.1 Disegnatori tecnici	applicano ed eseguono procedure e tecniche proprie per realizzare disegni dettagliati di elementi architettonici e strutturali di edifici e di altre opere civili, di macchine, congegni ed apparecchiature meccaniche, elettriche ed elettroniche, di prodotti industriali e di beni di consumo	disegnatore di cartelli segnaletici; disegnatore anatomo chirurgico; disegnatore di impianti elettrici; / di impianti termici; disegnatore di interni di imbarcazioni; disegnatore edile; / di progetti edili; disegnatore elettronico; disegnatore esecutivo; disegnatore industriale; disegnatore lucidista; disegnatore meccanico; disegnatore particolarista (industriale);	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6

FIGURA professionale	MANSIONI	ESEMPI di Ruoli	LIVELLO/I di inquadramento
		disegnatore sviluppatore (industria ed architettura); disegnatore tecnico;	
3.1.2.5.0 Tecnici gestori di reti e di sistemi telematici	assistono i progettisti e amministratori di sistemi installando, configurando, gestendo e manutenendo per gli aspetti software i sistemi telematici ed i relativi sistemi di sicurezza	amministratore di rete; amministratore di sistemi telematici; operatore di supporto tecnico reti intranet (lan); tecnico di collaudo e integrazione di sistemi;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.1.2.4.0 Tecnici gestori di basi di dati	assistono gli analisti e progettisti di basi dati gestendo, controllando e manutenendo basi di dati e relativi sistemi di sicurezza	amministratore di basi dati;	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
3.1.2.2.0 Tecnici esperti in applicazioni	assistono i progettisti e analisti di software installando, configurando, gestendo e manutenendo applicazioni software	amministratore piattaforma di e-learning; consulente software; grafico impaginatore web; operatore centro elaborazione dati; tecnico della catalogazione informatizzata; tecnico di interconnessione con sistemi complessi; tecnico di programmazione macchine a controllo numerico; tecnico esperto di computer aided design, computer aided manifacturing; tecnico esperto office	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6

FIGURA professionale	MANSIONI	ESEMPI di Ruoli	LIVELLO/I di inquadramento
		automation; tecnico in computer grafica; tecnico specialista di applicazioni informatiche;	
3.1.2.1.0 Tecnici programmatori	assistono i progettisti e analisti di software traducendo istruzioni e specifiche di controllo, di procedure o di soluzioni di problemi, in diagrammi logici di flusso per la programmazione in linguaggio informatico, sviluppando e scrivendo programmi per memorizzare, ricercare ed elaborare informazioni e dati	programmatore informatico; tecnico specialista di linguaggi di programmazione;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.1.1.3.0 Tecnici statistici	assistono gli specialisti nella ricerca sperimentale, nelle indagini e in altre ricerche demografiche, epidemiologiche ed economiche, nel controllo e nell'applicazione delle procedure di ricerca e di acquisizione dei dati, nella gestione sul campo delle rilevazioni, nel controllo della qualità dei dati rilevati e nella elaborazione statistica degli stessi. L'esercizio della professione di Attuario junior e regolato dalle leggi dello Stato	attuario junior; tecnico di ricerca operativa; tecnico di statistica economica; tecnico statistico di controllo di qualità;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
2.5.4.3.0 Interpreti e traduttori di livello elevato	traducono testi da una lingua ad un'altra assicurando che venga mantenuto il corretto significato del testo originale, che il significato di testi legali, scientifici, tecno-operativi e istituzionali sia correttamente reso e che la fraseologia, la terminologia, lo spirito e lo stile dei testi scritti e orali sia trasmesso nel modo più adeguato; interpretano discorsi da una lingua ad un'altra in convegni, trattative o in altre occasioni assicurando che siano trasmessi il corretto significato e lo spirito del discorso originale	interprete; interprete consecutivo; interprete in contemporanea; interprete in simultanea; interprete parlamentare; interprete tecnico-scientifico; interprete traduttore; traduttore; traduttore di testi; traduttore in simultanea; traduttore tecnico;	Impiegati Liv.6 Liv.7
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.6 Liv.7

FIGURA professionale	MANSIONI	ESEMPI di Ruoli	LIVELLO/I di inquadramento
2.5.3.3.3 Psicologi del lavoro e delle organizzazioni	studiano i processi mentali e i comportamenti di individui e di gruppi; studiano gli assetti di imprese e organizzazioni e applicano i principi della psicologia per affrontare problemi di produttività del lavoro e gestione del personale, disegnare e programmare politiche di sviluppo delle carriere e della formazione della forza lavoro	psicologo del lavoro; psicologo del lavoro e delle organizzazioni; psicologo sociale;	Impiegati Liv.6 Liv.7
2.5.2.2.1 Esperti legali in imprese	affrontano, gestendo e coordinando le attività di appositi uffici, gli aspetti legali propri delle attività di imprese, rappresentandole e tutelandone eventualmente gli interessi nelle procedure legali, nei diversi gradi dei processi penali, civili ed amministrativi; stilando documenti, contratti e altri atti legali. L'esercizio della professione di Consulente in proprietà industriale è regolato dalle leggi dello Stato	consulente in proprietà industriale; esperto contrattistica internazionale; esperto legale in impresa; giurista di impresa;	Impiegati Liv.6 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	consulente di immagine; esperto in relazioni pubbliche e comunicazione d'impresa; redattore ufficio relazioni con il pubblico; responsabile ufficio stampa;	Impiegati Liv.6 Liv.7
2.5.1.5.4 Analisti di mercato	conducono ricerche sulle condizioni di mercato a diversi livelli territoriali per individuare le possibilità di penetrazione commerciale di prodotti o servizi; ne individuano le situazioni di competizione, i prezzi e le modalità di vendita e di distribuzione	analista di mercato; esperto analisi di mercato;	Impiegati Liv.6 Liv.7
2.5.1.5.3 Specialisti nella commercializzazione nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione	si occupano dell'implementazione delle strategie di vendita di beni e servizi nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, dell'efficienza della rete distributiva e commerciale, del monitoraggio delle vendite e del gradimento sul mercato dei beni o dei servizi prodotti, sia pubblici che d'impresa	consulente per la vendita di tecnologie informatiche; esperto in e-commerce; / in e-procurement; responsabile commerciale nel settore ICT; specialista di marketing nei servizi informatici;	Impiegati Liv.6 Liv.7

FIGURA professionale	MANSIONI	ESEMPI di Ruoli	LIVELLO/I di inquadramento
2.5.1.5.2 Specialisti nella commercializzazione di beni e servizi (escluso il settore ICT)	si occupano dell'implementazione delle strategie di vendita, dell'efficienza della rete distributiva e commerciale, del monitoraggio delle vendite e del gradimento sul mercato dei beni o dei servizi prodotti, sia pubblici che d'impresa	account manager; consulente commerciale; esperto di marketing; esperto in pianificazione di mercato; responsabile commerciale di area; responsabile commerciale grandi clienti; responsabile del marketing in azienda manifatturiera; specialista in commercio estero;	Impiegati Liv.6 Liv.7
2.5.1.5.1 Specialisti nell'acquisizione di beni e servizi	analizzano le condizioni di vendita, i prezzi ed acquistano sul mercato materie prime, componenti, attrezzature e forniture di servizi per rivenderli al pubblico o per utilizzarli nelle attività dell'impresa	specialista nell'acquisizione di beni e servizi;	Impiegati Liv.6 Liv.7
2.5.1.4.3 Specialisti in attività finanziarie	esaminano, analizzano, interpretano informazioni per formulare pareri, preparare indicazioni e proposte su questioni finanziarie, conducono transazioni finanziarie assicurando la conformità con le leggi e i regolamenti relativi, svolgono analisi quantitative su programmi e piani di investimento, determinano il grado di rischio nel fornire crediti a persone o a organizzazioni; valutano, autorizzano e definiscono le modalità di corresponsione di prestiti e le condizioni della loro garanzia e restituzione	specialista in problemi finanziari;	Impiegati Liv.6 Liv.7
2.5.1.4.2 Fiscalisti e tributaristi	esaminano, analizzano, interpretano informazioni per formulare pareri, preparare indicazioni e proposte su questioni fiscali, individuano e definiscono gli obblighi fiscali di organizzazioni o persone	consulente fiscale; consulente tributario; esperto tributario;	Impiegati Liv.6 Liv.7
2.5.1.4.1 Specialisti in contabilità	esaminano, analizzano, interpretano le informazioni contabili per formulare pareri, preparare indicazioni e proposte su questioni contabili, fiscali e finanziarie, per certificare la correttezza e la conformità delle scritture aziendali alle leggi e ai regolamenti, ovvero coordinano le attività di gestione e di	analista contabile; consulente dei costi di fabbrica; dottore commercialista; esperto commerciale; specialista in contabilità;	Impiegati Liv.6 Liv.7

FIGURA professionale	MANSIONI	ESEMPI di Ruoli	LIVELLO/I di inquadramento
	produzione delle scritture contabili. L'esercizio della professione di Dottore Commercialista è regolato dalle leggi dello Stato		
2.5.1.3.2 Specialisti dell'organizzazione del lavoro	analizzano e definiscono l'organizzazione del lavoro, individuano i fabbisogni quantitativi e qualitativi di personale, redigono organigrammi, procedure, job descriptions e istruzioni	analista di organizzazione del lavoro; analista mansioni;	Impiegati Liv.6 Liv.7
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; consulente in relazioni industriali;	Impiegati Liv.6 Liv.7
2.5.1.2.0 Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private	conducono ricerche, studi e valutazioni nel campo dell'organizzazione, della progettazione e definizione delle procedure e dei servizi amministrativi e dei sistemi di assicurazione della qualità necessari alla gestione delle attività di impresa, ovvero applicano le conoscenze in materia e le procedure esistenti per fornirli, implementarli e migliorarli; conducono studi sui costi di impresa per individuare modalità di controllo	ispettore commerciale; ispettore di gestione; responsabile budget e controllo;	Impiegati Liv.6 Liv.7
2.2.1.7.0 Ingegneri industriali e gestionali	conducono ricerche ovvero applicano le conoscenze esistenti in materia di progettazione, sviluppo e valutazione di sistemi integrati per la gestione dei processi di produzione industriale e nei servizi, ivi compresi il lavoro umano, i controlli di qualità, la logistica industriale, l'analisi dei costi e il coordinamento della produzione. Sovrintendono e dirigono tali attività	ingegnere certificatore delle procedure di qualità; ingegnere esperto di qualità globale;	Impiegati Liv.6 Liv.7

FIGURA professionale	MANSIONI	ESEMPI di Ruoli	LIVELLO/I di inquadramento
2.2.1.5.2 Ingegneri dei materiali	conducono ricerche ovvero applicano le conoscenze esistenti in materia di studio e di sviluppo dei materiali conosciuti, di possibili nuovi usi degli stessi, di progettazione e sviluppo di macchinari e processi di produzione di materiali per prodotti con prestazioni particolari. Sovrintendono e dirigono tali attività	ingegnere dei materiali;	Impiegati Liv.6 Liv.7
2.2.1.4.2 Ingegneri progettisti di calcolatori e loro periferiche	applicano le conoscenze esistenti in materia di proprietà elettroniche dei materiali per disegnare, progettare, controllare funzionalmente sistemi, apparati elettronici per usi commerciali, industriali o scientifici. Conducono ricerche, progettano e testano le componenti hardware, le reti e le periferiche di calcolatori. Sovrintendono e dirigono tali attività	bioelettronico (esperto biochips e biocomputers); cibernetico; ingegnere progettista di calcolatori e loro periferiche;	Impiegati Liv.6 Liv.7
2.1.1.5.3 Amministratori di sistemi	analizzano, progettano, sviluppano sistemi informatici, controllandone e garantendone le prestazioni ottimali e la sicurezza. Definiscono le modalità di configurazione, di mantenimento e di gestione di reti di computer, dei relativi ambienti di elaborazione e delle operazioni di disaster recovery; predispongono le procedure di monitoraggio delle prestazioni dei sistemi informatici e delle reti	responsabile della configurazione e del centro dati; sistemista; sistemista multipiattaforma;	Impiegati Liv.6 Liv.7
2.1.1.5.2 Analisti e progettisti di basi dati	analizzano, progettano, sviluppano e collaudano i sistemi di gestione di banche dati, garantendone e controllandone le prestazioni ottimali e la sicurezza. Definiscono e predispongono i sistemi di backup e le procedure per preservare la sicurezza e l'integrità dei dati	analista di basi dati; progettista di basi dati; responsabile di basi dati;	Impiegati Liv.6 Liv.7
2.1.1.5.4 Specialisti in sicurezza informatica	disegnano, coordinano ed implementano le misure di sicurezza dei sistemi informativi per regolare gli accessi ai dati e prevenire accessi non autorizzati	consulente per la sicurezza informatica; specialista in sicurezza informatica; specialista sicurezza di rete (transazioni e-commerce);	Impiegati Liv.6 Liv.7

FIGURA professionale	MANSIONI	ESEMPI di Ruoli	LIVELLO/I di inquadramento
2.1.1.4.3 Analisti e progettisti di applicazioni web	si occupano dell'ideazione, della realizzazione, dell'integrazione e della verifica dei software impiegati in un sito o in un'applicazione web. Progettano dal punto di vista funzionale siti e applicazioni web, scelgono le tecnologie più adatte in termini di costi, efficienza e affidabilità; programmano le funzionalità necessarie; eseguono test e simulazioni per valutare l'accessibilità, l'usabilità, la robustezza e la sicurezza delle soluzioni realizzate	esperto di applicazioni web; progettista siti web (internet); specialista di applicazioni web e multimediali;	Impiegati Liv.6 Liv.7
2.1.1.4.1 Analisti e progettisti di software	sviluppano, creano, modificano o ottimizzano software applicativi analizzando le esigenze degli utilizzatori; progettano, sviluppano e testano software di sistema, di rete, linguaggi e compilatori per diverse aree ed esigenze applicative	analista di procedure; analista programmatore/di programmi; analista programmatore edp; bioinformatico; capo progetto informatico; consulente per le applicazioni gestionali; consulente per le applicazioni informatiche industriali; ingegnere del software; progettista di sistemi vocali/sistemi elaborazioni voci ed immagini; progettista di software; progettista sistemi multimediali; specialista di sistemi multipiattaforma; specialista integrazione e collaudo software; specialista progettista di prodotti di editoria elettronica; sviluppatore software;	Impiegati Liv.6 Liv.7
2.1.1.3.2 Statistici	conducono ricerche su concetti e teorie fondamentali della scienza attuariale e della statistica, incrementano la conoscenza scientifica in materia, applicano le relative teorie e tecniche per raccogliere, analizzare e sintetizzare informazioni, per definire modelli di interpretazione dei dati, per individuare soluzioni statistiche da adottare nei vari settori della produzione di beni e servizi e della stessa ricerca scientifica. Applicano conoscenze e competenze per analizzare grandi quantità di dati e creano algoritmi per l'apprendimento	attuario; esperto in ricerca operativa; statistico; statistico applicato; statistico economico; statistico esperto in controlli di qualità; statistico metodologico;	Impiegati Liv.6 Liv.7

FIGURA professionale	MANSIONI	ESEMPI di Ruoli	LIVELLO/I di inquadramento
	automatico e per i sistemi che utilizzano l'intelligenza artificiale. L'esercizio della professione di Attuario è regolato dalle leggi dello Stato		

Sezione Settoriale
ALIMENTARI

Norme specifiche per il Settore Alimentari e Bevande

Campo di applicazione

Nella presente Sezione Settoriale sono contenute le norme che, a integrazione di quanto statuito nella Parte Generale, si applicano alle piccole e medie imprese e al relativo personale dipendente che operano nelle seguenti attività produttive:

- della **gestione dei processi di produzione, trasformazione e confezionamento di prodotti alimentari**, quali la progettazione, programmazione e controllo della qualità nelle produzioni alimentari, la lavorazione e produzione di piatti pronti e prodotti omogeneizzati e liofilizzati, il confezionamento ed etichettatura;
- della **lavorazione e produzione di farine, pasta e prodotti da forno**, quali la produzione industriale di farine, pasta e prodotti da forno, la produzione artigianale di pasta e prodotti da forno;
- della **lavorazione e produzione lattiero e caseario**, quali la produzione di prodotti lattiero e caseari;
- della **lavorazione e produzione di prodotti a base di vegetali**, quali la produzione di prodotti vegetali;
- della **lavorazione e produzione di prodotti a base di carne e pesce**, quali la lavorazione e produzione di prodotti a base di carne e prodotti ittici;
- della **produzione di bevande**, quali la produzione di bevande alcoliche, analcoliche e acque minerali;
- della **lavorazione e produzione del tabacco**, quali la lavorazione e produzione del tabacco.

Più specificatamente il campo di applicazione comprende:

a. alimentari, con specifico riferimento alla:

lavorazione e conservazione di carne;
produzione di prodotti a base di carne;
lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi;
lavorazione e conservazione di frutta e ortaggi;
produzione di oli grassi vegetali e animali;
produzione lattiero-casearia;
lavorazione delle granaglie, produzione di amidi e di prodotti amidacei;
produzione di prodotti da forno; produzione di altri prodotti alimentari;
produzione di prodotti per l'alimentazione degli animali.

bevande, con specifico riferimento alla:

- distillazione, rettifica e miscelatura degli alcolici;
- produzione di vini da uve;
- produzione di sidro e di altri vini a base di frutta;

- produzione di altre bevande fermentate non distillate;
- produzione di birra;
- produzione di malto;
- produzione delle bibite analcoliche, delle acque minerali e di altre acque in bottiglia.

L'elenco dei codici ATECO, utili per l'individuazione delle specifiche attività economiche e dunque delle tipologie di aziende a esse associate, è riportato in calce alla presente Sezione Settoriale.

Orario normale 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.
Eventuali regimi orari settimanali inferiori vengono realizzati, a parità di retribuzione, attraverso l'assorbimento fino a concorrenza della riduzione oraria (ROL).

Riduzione dell'Orario di Lavoro

Come previsto nella Parte Generale ai lavoratori sono riconosciute, pro-capite e su base annua, le seguenti quote di permessi ROL, diversificate sulla base del regime orario:

- 76 ore, per la generalità dei lavoratori non inseriti in turni;
- 78 ore, per i turnisti 2x5 (due turni per cinque giorni lavorativi) e 2x6;
- 80 ore, per i turnisti 3x5;
- 92 ore, per i turnisti 3x6 con riposo a scorrimento ovvero 104 ore se impegnati in turni notturni di effettiva prestazione per almeno 48 settimane;
- 96 ore, per i turnisti 3x7 con riposo a scorrimento ovvero 112 ore se impegnati a turni notturni di effettiva prestazione per almeno 48 settimane.

Le ore di permessi ROL confluiscono nel conto ore individuale, come previsto dalla Parte Generale.

Minimi tabellari

Nella tabella che segue sono riportati i minimi tabellari associati a ciascuno dei livelli della classificazione unica.

Tabella minimi salariali Settore Alimentare

Livelli	Minimo Tabellare dall'applicazione	Paga oraria
Quadro*	**3200,50**	**18,50**

7	**2768,00**	**16,00**
6	**2378,75**	**13,75**
5	**2145,20**	**12,40**
4	**1972,20**	**11,40**
3	**1859,75**	**10,75**
2	**1747,30**	**10,10**
1 INGRESSO	**1643,50**	**9,50**
* Da aggiungere indennità di funzione quadro pari a 100,00 € mensili lordi.		

Tabella minimi salariali Settore Panificazione Industriale

Livelli	**Minimo Tabellare dall'applicazione**	**Paga oraria**
Quadro*	**2422,00**	**14,00**
7	2249,00	13,00
6	2110,60	12,20
5	1972,20	11,40
4	1885,70	10,90
3	1660,80	9,60
2	1600,25	9,25
1 INGRESSO	1557,00	9,00

Livelli	Minimo Tabellare dall'applicazione	Paga oraria
Quadro*	**2422,00**	**14,00**
* Da aggiungere indennità di funzione quadro pari a 100,00 € mensili lordi.		

Divisori orario e giornaliero

Per la determinazione della retribuzione oraria il divisore è fissato in 173.
Per la determinazione della retribuzione giornaliera il divisore è fissato in 26.

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 è fissato in misura percentuale pari al 2% del minimo tabellare mensile.

Maggiorazioni e Indennità

Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo

Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:

- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per 173 la retribuzione normale mensile;
- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti;
- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Tabella delle maggiorazioni

Carni - dolciari - alimenti zootecnici - lattiero-caseari - prodotti da forno

Tipologia	Maggiorazione
1) Lavoro straordinario diurno	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%
3) Lavoro straordinario festivo	60%
4) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%
5) Lavoro straordinario feriale notturno	50%

Tipologia	Maggiorazione
6) Lavoro a turni notturno	30%
7) Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
8) Lavoro straordinario notturno festivo	50%
9) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%
Addetti all'industria degli alimenti zootecnici: il lavoro compreso nei turni diurni, nelle lavorazioni eseguite a turni continui e avvicendati è compensato con la maggiorazione del 5%.	

Vini - Liquori

Tipologia	Maggiorazione
1) Lavoro straordinario diurno	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	65%
3) Lavoro straordinario festivo	90%
4) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%
5) Lavoro straordinario feriale notturno	70%
6) Lavoro a turni notturno	22,50%
7) Lavoro Straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%
8) Lavoro straordinario notturno festivo	100%
9) Lavoro notturno festivo	65%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

Acque e bevande gassate

Tipologia	Maggiorazione
1) Lavoro straordinario diurno	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	60%
3) Lavoro straordinario festivo	80%
4) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%
5) Lavoro straordinario feriale notturno	60%
6) Lavoro a turni notturno	21%
7) Lavoro Straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	30%
8) Lavoro straordinario notturno festivo	85%
9) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

Acque minerali e bibite in acque minerali

Tipologia	Maggiorazione
1) Lavoro straordinario diurno	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	65%
3) Lavoro straordinario festivo	90%
4) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%
5) Lavoro straordinario feriale notturno	65%
6) Lavoro a turni notturno	21%
7) Lavoro Straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	42%
8) Lavoro straordinario notturno festivo	100%
9) Lavoro notturno festivo	65%

Tipologia	Maggiorazione
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

Distillatori

Tipologia	Maggiorazione
1) Lavoro straordinario diurno	45%
2) Lavoro festivo	55%
3) Lavoro straordinario festivo	60%
4) Lavoro notturno dalle 22 alle 6 (non compreso in turni)	50%
5) Lavoro straordinario feriale a turno	60%
6) Lavoro straordinario festivo notturno	60%
7) Lavoro a turni notturno	15%
8) Lavoro straordinario notturno	40%
9) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

Birra e malto

Tipologia	Maggiorazione
1) Lavoro straordinario diurno	45%
2) Lavoro festivo	70%
3) Lavoro straordinario festivo	90%
4) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%
5) Lavoro straordinario feriale notturno	65%
6) Lavoro a turni notturno	30%
7) Lavoro Straordinario festivo dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8	45%

Tipologia	Maggiorazione
ore iniziato alle 22	
8) Lavoro straordinario notturno	100%
9) Lavoro effettuato il sabato o il sesto giorno	50%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

Conserve vegetali

Tipologia	Maggiorazione
1) Lavoro straordinario diurno	45%
2) Lavoro festivo	50%
3) Lavoro straordinario festivo	65%
4) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%
5) Lavoro straordinario feriale notturno	50%
6) Lavoro a turni notturno	22,50%
7) Lavoro Straordinario festivo dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%
8) Lavoro straordinario notturno	70%
9) Lavoro notturno festivo	45%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

Industrie alimentari varie

Tipologia	Maggiorazione
1) Lavoro straordinario diurno	45%
2) Lavoro festivo	65%

Tipologia	Maggiorazione
3) Lavoro straordinario festivo	90%
4) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%
5) Lavoro straordinario feriale notturno	65%
6) Lavoro a turni notturno	30%
7) Lavoro Straordinario festivo dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	50%
8) Lavoro straordinario notturno	100%
9) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

Mugnai e pastai

Tipologia	Maggiorazione
1) Lavoro straordinario diurno	45%
2) Lavoro festivo	56%
3) Lavoro straordinario festivo	90%
4) Lavoro notturno non compreso in turni	50%
5) Lavoro straordinario feriale notturno	50%
6) Lavoro a turni notturno	65%
7) Lavoro Straordinario festivo dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	16,50%
8) Lavoro straordinario notturno	16,50%
9) Lavoro straordinario festivo dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	30%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

Industria risiera

Tipologia	Maggiorazione
1) Lavoro straordinario diurno	45%
2) Lavoro festivo	65%
3) Lavoro straordinario festivo	90%
4) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%
5) Lavoro straordinario notturno	65%
6) Lavoro a turni notturno	27%
7) Lavoro straordinario festivo dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%
8) Lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore)	100%
9) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

Conserve ittiche

Tipologia	Maggiorazione
1) Lavoro straordinario diurno	45%
2) Lavoro festivo	50%
3) Lavoro straordinario festivo	65%
4) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%
5) Lavoro straordinario notturno	50%
6) Lavoro a turni notturno	21%
7) Lavoro straordinario festivo dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%
8) Lavoro straordinario festivo notturno	70%

9) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

Settore macellazione e lavorazione delle specie avicole

Tipologia	Maggiorazione
1) Lavoro straordinario diurno	45%
2) Lavoro festivo	65%
3) Lavoro straordinario festivo	90%
4) Lavoro eseguito il sabato o il sesto giorno	65%
5) Lavoro feriale notturno	65%
6) Lavoro straordinario festivo notturno	100%
7) Lavoro a turni notturno	27%
8) Lavoro Straordinario festivo dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
9) Lavoro notturno festivo	50%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

Panificazione

Tipologia	Maggiorazione
1) Lavoro straordinario diurno*	45%
2) Lavoro festivo o domenicale*	65%
3) Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane)**	90%
4) Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione e vendita di prodotti diversi dal pane)*	65%
5) Lavoro notturno (inteso per tale quello prestato dalle 21.00 alle 4.00) *	65%
* Cumulabile con le altre maggiorazioni in misura non superiore al 55%. ** Non cumulabile con le altre maggiorazioni. Da corrispondere indipendentemente dal godimento del riposo compensativo in altro giorno della settimana.	

Indennità Di Trasferta
Ad integrazione di quanto stabilito nella Parte Generale, ai lavoratori che prestano servizio in trasferta compete un'indennità di trasferta, la cui entità è pari al 10% della retribuzione giornaliera.

Indennità per maneggio denaro
Il lavoratore, la cui mansione comporti il maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Indennità di disagio
Per i lavoratori che prestano normalmente la loro attività nelle condizioni sotto descritte, le Parti in azienda potranno prevedere una indennità "di disagio", da corrispondersi limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato in tale condizione, non calcolando i periodi di tempo inferiori a 30 minuti consecutivi.
- Disagio freddo
Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività nelle celle frigorifere nelle quali la temperatura deve essere mantenuta costantemente inferiore a 5 gradi centigradi, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.
- Disagio caldo
Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti nei quali la temperatura per necessità di esercizio, sia superiore a 38 gradi centigradi, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.
- Disagio umido
Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti con tassi di umidità costanti, per necessità di esercizio, superiori al 95%, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

Mensilità aggiuntive-Quattordicesima Mensilità
Con la retribuzione del mese di giugno di ogni anno l'azienda corrisponderà ai lavoratori considerati in servizio, una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione normale mensile di fatto.
Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.
I periodi di assenza per malattia o infortunio saranno computati nei limiti della conservazione del posto di lavoro, ai fini della maturazione della quattordicesima mensilità.

Classificazione del Personale

Profili professionali

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 CCNIL.

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 seguente quadro di classificazione, esemplificazione e articolazione nei livelli di professionalità.

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.

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
3.1.5.4.1 Tecnici della preparazione alimentare	applicano procedure, regolamenti e tecnologie proprie per gestire, organizzare, controllare e garantire l'efficienza, il corretto funzionamento e la sicurezza dei processi di preparazione alimentare; creano ricette, supervisionano, pianificano e organizzano la realizzazione dei piatti; verificano la qualità dei beni prodotti.	chef; chef de cuisine; tecnico delle preparazioni alimentari;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.1.5.4.2 Tecnici della produzione alimentare	applicano procedure, regolamenti e tecnologie proprie per gestire, organizzare, controllare e garantire l'efficienza, il corretto funzionamento e la sicurezza dei processi di produzione alimentare.	tecnico controllo qualità settore alimentare;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.2.2.3.2 Tecnici dei prodotti alimentari	assistono gli specialisti conducendo test ed analisi sulla qualità dei prodotti destinati all'alimentazione umana e animale, per certificarne la qualità, la derivazione genetica e la tecnologia di produzione, per migliorare le filiere di trasformazione e	biotecnologo agrario; enologo; enotecnico; merceologo alimentare; tecnico alimentare e bioalimentare; tecnico della trasformazione	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
		alimentare; tecnico oleario;	
6.5.1.1.1 Macellai e abbattitori di animali	lavorano o conservano carne fresca da destinare al consumo ovvero macellano gli animali, si occupano della scuoiatura, della pulitura, della sezionatura, del taglio, della pezzatura e dell'eventuale confezionamento e conservazione della carne fresca.	abbattitore di animali; colatore di grasso di macelleria; disossatore; estrattore di sego; macellatore; mattatore; scannatore; scarnificatore; scuoiatore di macelleria; spennatore di pollame; stagionatore di carni; tagliatore di macelleria; trituratore di carni;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.1.1.2 Norcini	lavorano o conservano carne fresca da destinare al consumo ovvero tritano, speziano, salano, insaccano e conservano carni suine o di altri animali.	insaccatore di carni; insaccatore salatore; norcino; preparatore di budella; salsicciaio;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.1.1.3 Pesciaioli	lavorano o conservano pesce fresco ovvero puliscono, pezzano, salano, marinano prodotti ittici freschi.	marinatore di pesci; mondatore di pesce; salatore di pesce; tagliatore di pesce;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.1.1.4 Addetti alla conservazione di carni e pesci	lavorano in cottura, affumicatura o con altre tecniche di conservazione carni e pesce da conservare.	affumicatore di carni e pesci; confezionatore di carni e pesci; cuocitore di carni e pesci in conserva; essiccatore di carni e pesci; preparatore di salamoia; salatore di carni e pesci; stivatore di carni e pesci;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.1.2.1 Panettieri	lavorano le farine in prodotti alimentari per produrre pane ovvero impastano artigianalmente uno o più tipi di farina con o senza lievito e danno all'impasto la forma e la dimensione del pane da infornare e destinare al consumo.	fornaio panificatore; panettiere; panificatore;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.1.2.2 Pastai	impastano uno o più tipi di farine per produrre paste artigianali alimentari fresche ed essiccate, lavorate o meno con uova, anche ripiene, trafilate o lavorate con altre tecniche.	maccheronaio; pastaio artigianale; preparatore di paste artigianali; trafilatore di paste artigianali;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.1.3.1	producono artigianalmente dolciumi e	addetto alla farcitura;	Operai

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
Pasticcieri e cioccolatai	alimenti dolci, ovvero preparano e cuociono impasti dolci lievitati e creme; lavorano e montano panna, burro, uova e grassi vegetali; lavorano lo zucchero, grassi e polveri di cacao per produrre cioccolato.	biscottiere; centrifugatore di pasticceria; ciambellaio; cilindrista pasticciere; cioccolataio; confettiere; cristallizzatore di canditi; cuocitore a vacuum; cuocitore di cialde; cuocitore di mantecati; cuocitore di pasticceria; decoratore di pasticceria; farcitore di pasticceria; glassatore di pasticceria; impastatore di paste e biscotti artigianali;/ di pasticceria; impastatore modellista cioccolataio; pasticciere artigianale; preparatore di creme artigianali; / di ripieni per dolci;	Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.1.3.2 Gelatai	preparano miscele aromatiche e addensanti per realizzare creme gelato, gelati a base di frutta e granite aromatizzate.	gelatiere artigianale; operaio specializzato nella preparazione di gelati; preparatore di granite; / di creme di gelato;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.1.3.3 Conservieri	gelatinizzano e candiscono frutta ed altri prodotti vegetali, li lavorano e cuociono per produrre marmellate e conserve.	cernitore di frutta per marmellate; coloritore di frutta; conserviere artigiano di frutta e verdura; conserviere di frutta;/ di verdure; operaio specializzato nella conservazione di frutta e verdura;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.1.4.0 Degustatori e classificatori di prodotti alimentari e bevande	selezionano, classificano e riconoscono le caratteristiche organolettiche di prodotti alimentari e bevande, utilizzando i propri sensi e giudicando secondo standard predefiniti.	assaggiatore di olii; / di prodotti alimentari; classificatore alimentare; classificatore di farine; / di mangimi degustatore di prodotti alimentari; degustatore di vini, liquori e altre bevande;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
		selezionatore caseario;	
6.5.1.5.0 Artigiani ed operai specializzati delle lavorazioni artigianali casearie	lavorano e trasformano latte di varia provenienza per produrre panna, burro, formaggi freschi e stagionati ed altri prodotti caseari.	battitore di formaggi; burraio; cagliatore; casaro; confezionatore caseario artigianale; operaio specializzato nelle lavorazioni casearie; preparatore di ricotte; / di scamorze;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.1.6.0 Operai specializzati della preparazione e della lavorazione delle foglie di tabacco	scelgono, essiccano, lavorano e trattano, sottoponendole a vari tipi di concia, le foglie di tabacco per produrre sigari, tabacco da masticare e miscele triturate da annusare o fumare in pipe o sigarette.	addetto all'ammannocchiamento di foglie di tabacco; ammassatore di foglie di tabacco; aromatizzatore di tabacco; assaggiatore di tabacchi; cernitore di foglie di tabacco; classificatore di foglie di tabacco; condizionatore di foglie di tabacco; confezionatore di foglie di tabacco; curatore di foglie di tabacco; essiccatore foglie di tabacco; fermentatore di tabacchi; formatore di pani di tabacco; imballatore di tabacco; inumiditore di tabacco; maestro alle lavorazioni di foglie di tabacco; mescolatore di aromi per tabacchi; / di tabacco; polverizzatore di foglie di tabacco; preparatore di foglie di tabacco; scostolatore di foglie di tabacco; sfornatore di tabacco; sigaraio a mano; stenditore di foglie di tabacco; stivatore di tabacco;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
7.2.8.1.0	conducono e sono addetti a impianti e	addetto alle macchine	Operai

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
Addetti a macchine confezionatrici e al confezionamento di prodotti industriali	macchinari per il confezionamento, l'imbottigliamento, l'inscatolamento, l'invasatura, l'imballo e simili di prodotti industriali.	aggraffatrici; addetto alle macchine astucciatrici;/capsulatrici;/confezionatrici addetto alle macchine etichettatrici;/imbustatrici;/incellofanatrici; addetto alle macchine inflaconatrici;/ per il riempimento dei tubi;/per il riempimento dei vasetti; addetto alle macchine sigillatrici; addetto all'imbottigliamento;	Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.3.1.2.0 Addetti agli impianti per la trasformazione delle olive	conducono impianti e macchinari da frantoio per la trasformazione delle olive e delle sanse in olii.	addetto al frantoio; / alla conservazione delle olive; alimentatore di frantoio; capo frantoio; capo trappetaro;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.3.1.3.0 Addetti alla refrigerazione, trattamento igienico e prima trasformazione del latte	conducono impianti e macchinari per la refrigerazione, l'igienizzazione, il primo trattamento del latte e la prima trasformazione del latte.	pastorizzatore; refrigeratore per il trattamento igienico del latte; sterilizzatore nel trattamento del latte;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.3.2.1.0 Conduttori di macchinari per la lavorazione e la conservazione della carne e del pesce	conducono impianti e macchinari per la lavorazione e la conservazione della carne e del pesce, per tagliare, tritare e impastare carne e pesce, per essiccarli, salarli, affumicarli, insaccarli, cuocerli, inscatolarli e confezionarli in prodotti	lessatore carni bovine; riempitore di scatolame di carne e pesce; salatore di pesce azzurro;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.3.2.2.0 Conduttori di apparecchi per la lavorazione industriale di prodotti lattiero-caseari	conducono impianti e macchinari per la lavorazione industriale di prodotti lattiero-caseari, per centrifugare, pastorizzare, concentrare il latte, fermentarlo, cagliarlo, per produrre burro, panna, latticini, formaggi freschi, per stagionare formaggi ecc.	addetto alla impastatrice (caseario industriale); / alla stagionatura del formaggio (caseario industriale);/ alle sbattitrici (caseario industriale); autoclavista di prodotti caseari; centrifugatore caseario industriale; condensatore di latte (caseario industriale);	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
		confezionatore caseario industriale; correttore di formaggi industriale; fermentatore caseario industriale; impastatore di burro; salatore caseario industriale; scrematore caseario industriale; silosista caseario industriale; stagionatore caseario industriale; stufatore di emmenthal industriale;	
7.3.2.3.1 Conduttori di macchinari industriali per la lavorazione dei cereali	conducono impianti e macchinari industriali per la lavorazione dei cereali ovvero per la molitura dei cereali, l'abburattamento e la selezione delle farine.	abburattatore (macinazione di cereali); addetto alla pulitrice di semole; addetto alle fariniere (macinazione di cereali); addetto alle semolatrici; burattiere di cereali; conduttore di macchina per il lavaggio del grano;/ scorteccia grani; / per molitura granaglie; decruscatore del grano; insilatore per cereali o mangimi; macinatore di cereali; / di mangimi; mangimista; molitore; mugnaio; setacciatore di cereali; sorvegliante di macinazione di cereali; tramoggiere di granaglie; tubocrusca (molitura cereali); tubofarina;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.3.2.3.2 Conduttori di macchinari industriali per la lavorazione delle	conducono impianti e macchinari industriali per la pulitura, la selezione e la lavorazione delle spezie.	addetto al separatore di spezie; preparatore di mostarda;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
spezie			
7.3.2.3.3 Conduttori di macchinari industriali per la lavorazione di prodotti a base di cereali	conducono impianti e macchinari industriali per la lavorazione e la produzione industriale di paste alimentari fresche e essiccate.	addetto agli essiccatoi per paste alimentari; addetto alla gramola; asciugapasta industriale; avvolgitore di pasta industriale; caricatore di presse per paste alimentari; cilindrista pastaio; sfogliatore pastaio industriale; stenditore di pasta; tagliatore pastaio industriale; tiratore di pasta alimentare; torchista pastaio industriale; trafilatore pastaio industriale;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.3.2.4.1 Conduttori di macchinari per la cernita e la calibratura di prodotti ortofrutticoli	conducono impianti e macchinari industriali per il trattamento e la conservazione di prodotti agricoli freschi destinati al consumo, ovvero per la pulizia, la calibratura e la selezione di prodotti ortofrutticoli.	operatore di macchine per la calibrazione di frutta; operatore di macchine per la cernita di agrumi;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.3.2.4.2 Conduttori di macchinari per la conservazione di frutta e verdura	conducono impianti e macchinari industriali per il trattamento e la conservazione di prodotti agricoli freschi destinati al consumo, ovvero per la conservazione di frutta e verdura fresca e la loro lavorazione in prodotti conservati.	addetto al bagnomaria; addetto alla spellatrice di frutta secca; essiccatore di frutta e verdura; idroestrattore; mondatore di frutta e verdura; omogeneizzatore di frutta e verdura; riempitore di scatolame di legumi, frutta e verdura; snocciolatore di frutti; tagliatore di vegetali;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.3.2.4.3 Conduttori di macchinari per la conservazione di legumi e riso	conducono impianti e macchinari industriali per il trattamento e la conservazione di prodotti agricoli freschi destinati al consumo, ovvero per la vagliatura, pulitura, selezione, lavorazione e conservazione dei legumi e del riso.	addetto alla imbiancatrice per riso; brillatore di riso; essiccatore di legumi; imbiancatore per riso;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.3.2.4.4 Conduttori di	conducono impianti e macchinari industriali per il trattamento e la conservazione di prodotti agricoli freschi destinati al	essiccatore di vinaccioli;	Operai Liv. 2

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
macchinari per la produzione di oli di semi	consumo, ovvero per la lavorazione dei semi e la successiva produzione di olii.		Liv. 3 Liv. 4
7.3.2.5.0 Conduttori di macchinari per la produzione e la raffinazione dello zucchero	conducono impianti e macchinari industriali per la lavorazione della materia prima (canna o barbabietola da zucchero) e la produzione e la raffinazione dello zucchero.	addetto ai filtri pressa di zuccherificio; / al diffusore (zuccherificio);/ al refrattometro (zuccherificio); addetto alla defecazione (zuccherificio);/ alle insaccatrici (zuccherificio); bollitore di barbabietole; centrifugatore di zuccherificio; concentratore di melassa; cristallizzatore di zucchero; depuratore di acque di diffusione (zuccherificio); essiccatore di zuccherificio; evaporatore di zuccherificio; fermentatore di zuccherificio; filtratore di zuccherificio; macinatore di zucchero; raffinatore di zuccheri; rettificatore di zuccheri; saturatore di zuccherificio; scollettatore di bietole (zuccherificio); taratore di zuccheri; zuccheratore di melassa; zuccheriere;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.3.2.6.1 Conduttori di macchinari per la preparazione e la produzione del the, del caffé e del cacao	conducono impianti e macchinari industriali per la preparazione e la produzione del the, del caffè e del cacao, ovvero per l'essiccazione, il trattamento, la miscelazione, la torrefazione e la molitura dei chicchi di caffè, dei semi di cacao	addetto alla lavorazione the e infusi; essiccatore di foglie di the; impastatore di cacao; mescolatore di foglie di the; torrefattore di caffè; / di semi di cacao;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.3.2.8.1 Addetti a macchinari industriali per la vinificazione	conducono impianti e macchinari industriali per la produzione del vino, ovvero per la vinificazione delle uve, la produzione, l'invecchiamento e la conservazione del vino.	acetiere; addetto al torchio per vinificazione; addetto alla refrigerazione nell'industria vinicola; cantiniere (industria vinicola); concentratore di mosti; correttore di vini;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
		fermentatore di vinificazione; filtratore di vinificazione; pastorizzatore di vini; pigiatore di uve per mosto; solfitatore; tramoggiatore di vinificazione; travasatore di vini; vinificatore;	
7.3.2.8.2 Addetti a macchinari industriali per la produzione di birra	conducono impianti e macchinari industriali per la produzione della birra, ovvero per la fermentazione dei cereali, la preparazione dei mosti e per la preparazione, la lavorazione, l'invecchiamento e la conservazione della birra.	birraio; conduttore di generatori di vapore (birra e liquori); cuocitore di birra;/ di malto; essiccatore di malto; filtratore di malto; maltatore; molitore di malto;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.3.2.8.3 Addetti a macchinari industriali per la produzione di liquori, di distillati e di bevande alcoliche	conducono impianti e macchinari industriali per la distillazione di vinacce, di cereali e di puree di frutta o di altri vegetali fermentati, per l'infusione di erbe e semi aromatici in alcool e la lavorazione, la produzione, l'invecchiamento e la conservazione	addetto agli alambicchi di distillati di vino; addetto al frangimele; addetto alla preparazione di alcool alimentare; aromatizzatore di liquori; compressorista di gas per bevande; confezionatore di bevande alcoliche in bottiglia; distillatore di alcool alimentare; frollatore di vinacce; gassiere; imbottigliatore di liquori; infusionista di liquori e bevande; liquorista; maceratore per infusioni; miscelatore di liquori; sciroppista;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.3.2.8.4 Addetti a macchinari industriali per la produzione di bevande analcoliche e gassate	conducono impianti e macchinari industriali per la lavorazione di frutta, ortaggi ed altri prodotti naturali o aromatici e per la produzione e la conservazione di bevande analcoliche e gassate.	addetto a macchinari industriali per la produzione di bevande analcoliche; / di bevande gassate; gazzosaio;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.3.2.9.0	conducono impianti e macchinari industriali	addetto alla farcitrice	Operai

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
Conduttori di macchinari per la produzione di pasticceria e prodotti da forno	per la produzione di pasticceria e di prodotti da forno, per miscelare e impastare farine e altri composti e per farcire, modellare, essiccare e cuocere.	(industria alimentare); addetto alla impastatrice di prodotti da forno; caricatore alle modellatrici di dolciumi; colatore a macchina di prodotti dolciari; conduttore di macchine boules per pasticceria; fabbricante di coni e cialde; frigoriferista gelataio industriale; gelatiere industriale; impastatore di caramelle;/ di paste e biscotti; / di torrone; / di pasticceria industriale; infornatore per prodotti alimentari; lievitatore di pasticceria industriale; manipolatore di liquirizia industriale; miscelatore di pasticceria industriale; panettoniere; preparatore di canditi; preparatore di creme (industria alimentare); preparatore di impasto e foglio per pastiglie; sbucciatore di pasticceria industriale; siringatore di pasticceria industriale; stampatore di caramelle.	Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO

Individuazione delle Aziende comprese nel campo di applicazione della Sezione Alimentari e Bevande

C - ATTIVITÀ MANIFATTURIERE

10 - INDUSTRIE ALIMENTARI

10.11.00 Produzione di carne non di volatili e di prodotti della macellazione (attività dei mattatoi)
10.12.00 Produzione di carne di volatili e prodotti della loro macellazione (attività dei mattatoi)
10.13.00 Produzione di prodotti a base di carne (inclusa la carne di volatili)

10.20.00 Lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi mediante surgelamento, salatura eccetera
10.31.00 Lavorazione e conservazione delle patate
10.32.00 Produzione di succhi di frutta e di ortaggi
10.39.00 Lavorazione e conservazione di frutta e di ortaggi (esclusi i succhi di frutta e di ortaggi)
10.41.10 Produzione di olio di oliva da olive prevalentemente non di produzione propria
10.41.20 Produzione di olio raffinato o grezzo da semi oleosi o frutti oleosi prevalentemente non di produzione propria
10.41.30 Produzione di oli e grassi animali grezzi o raffinati
10.42.00 Produzione di margarina e di grassi commestibili simili
10.51.10 Trattamento igienico del latte
10.51.20 Produzione dei derivati del latte
10.52.00 Produzione di gelati senza vendita diretta al pubblico
10.61.10 Molitura del frumento
10.61.20 Molitura di altri cereali
10.61.30 Lavorazione del riso
10.61.40 Altre lavorazioni di semi e granaglie
10.62.00 Produzione di amidi e di prodotti amidacei (inclusa produzione di olio di mais)
10.71.10 Produzione di prodotti di panetteria freschi
10.71.20 Produzione di pasticceria fresca
10.72.00 Produzione di fette biscottate, biscotti; prodotti di pasticceria conservati
10.73.00 Produzione di paste alimentari, di cuscus e di prodotti farinacei simili
10.81.00 Produzione di zucchero
10.82.00 Produzione di cacao in polvere, cioccolato, caramelle e confetterie
10.83.1 Lavorazione del caffè
10.83.2 Lavorazione del tè e di altri preparati per infusi
10.84.00 Produzione di condimenti e spezie
10.85.1 Produzione di piatti pronti a base di carne e pollame
10.85.2 Produzione di piatti pronti a base di pesce, inclusi fish and chips
10.85.3 Produzione di piatti pronti a base di ortaggi
10.85.4 Produzione di pizza confezionata
10.85.5 Produzione di piatti pronti a base di pasta
10.85.09 Produzione di pasti e piatti pronti di altri prodotti alimentari
10.86.00 Produzione di preparati omogeneizzati e di alimenti dietetici
10.89.01 Produzione di estratti e succhi di carne
10.89.09 Produzione di altri prodotti alimentari nca
10.91.00 Produzione di mangimi per l'alimentazione degli animali da allevamento
10.92.00 Produzione di prodotti per l'alimentazione degli animali da compagnia

11 - INDUSTRIA DELLE BEVANDE

11.01.00 Distillazione, rettifica e miscelatura degli alcolici
11.02.10 Produzione di vini da tavola e v.p.q.r.d.
11.02.20 Produzione di vino spumante e altri vini speciali
11.03.00 Produzione di sidro e di altri vini a base di frutta
11.04.00 Produzione di altre bevande fermentate non distillate
11.05.00 Produzione di birra
11.06.00 Produzione di malto
11.07.00 Industria delle bibite analcoliche, delle acque minerali e di altre acque in bottiglia

12 - INDUSTRIA DEL TABACCO

12.00.00 Industria del tabacco

M - ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE

71.2 - COLLAUDI ED ANALISI TECNICHE

71.20.21 Controllo di qualità e certificazione di prodotti, processi e sistemi

Sezione Settoriale
LEGNO

Norme specifiche per il Settore Legno e Arredo

Campo di Applicazione

Nella presente Sezione Settoriale sono contenute le norme che, a integrazione di quanto statuito nella Parte Generale, si applicano alle piccole e medie imprese e al relativo personale dipendente che operano nelle seguenti attività produttive:

- della **prima lavorazione del legno e produzione di manufatti per l'edilizia**, quali la prima trasformazione del legno, la seconda trasformazione del legno e produzione di pannelli, la fabbricazione di imballaggi e parti in legno per la carpenteria e l'edilizia;
- della **fabbricazione di mobili artigianale e in serie, restauro e tappezzeria**, quali le produzioni di mobili e articoli in legno, il restauro di mobili, riparazione e intarsiatura di articoli in legno, la fabbricazione di articoli con materiali simili a legno, le lavorazioni di tappezzeria e materassi.

Più specificatamente il campo di applicazione comprende:

a. piccola e media industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (escluso i mobili), con specifico riferimento al taglio e piallatura del legno e, in particolare, al/alla:

- taglio, piallatura e lavorazione meccanica del legno;
- taglio e scortecciatura dei tronchi;
- fabbricazione di traversine di legno per strade ferrate;
- fabbricazione di rivestimenti per pavimenti in legno non assemblato;
- fabbricazione di lana di legno, farina di legno, trucioli, segatura;
- essiccazione, stagionatura del legno;
- impregnazione e trattamento chimico del legno con materiali adatti alla sua conservazione.

b. fabbricazione di prodotti in paglia e materiali da intreccio (incluse le sagome e i prodotti assemblati) con specifico riferimento alla fabbricazione di:

fogli da impiallacciatura e di pannelli a base di legno;
pavimenti in parquet assemblato;
prodotti di carpenteria in legno e falegnameria per l'edilizia;
imballaggi in legno;
altri prodotti in legno, sughero, paglia e materiali da intreccio.

L'elenco dei codici ATECO, utili per l'individuazione delle specifiche attività economiche e dunque delle tipologie di aziende a esse associate, è riportato in calce alla presente Sezione Settoriale.

Orario normale 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.

Eventuali regimi orari settimanali inferiori vengono realizzati, a parità di retribuzione, attraverso l'assorbimento fino a concorrenza della riduzione oraria (ROL).
Fermo restando quanto stabilito nella Parte Generale, l'orario è di norma distribuito su 5 giorni alla settimana con riposo al sabato, fatta salva la possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata nell'arco della settimana.

Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL

Come previsto nella Parte Generale ai lavoratori sono riconosciute, pro-capite e su base annua, le seguenti quote di permessi ROL, diversificate sulla base del regime orario:

- 64 ore, per la generalità dei lavoratori;
- 72 ore, per i turnisti che operano su 2 turni avvicendati;
- 76 ore per i turnisti che operano su 3 turni avvicendati.

Le ore di permessi ROL confluiscono nel conto ore individuale previsto nella Parte Generale.

Minimi tabellari

Nella tabella che segue sono riportati i minimi tabellari associati a ciascuno dei livelli della classificazione unica.

Tabella minimi salariali Settore Legno

Livelli	Minimo Tabellare dall'applicazione	Paga Oraria
Q2*	3114,60	17,90
Q1*	2931,90	16,85
7	2749,20	15,80
6	2575,20	14,80
5	2401,20	13,80
4	2227,20	12,80
3	2053,20	11,80

2	1957,50	11,25
1 INGRESSO	1740,00	10,00
* Da aggiungere indennità di funzione quadri pari a 100,00 € mensili lordi.		

Divisori orario e giornaliero

- Per la determinazione della retribuzione oraria il divisore è fissato in 174;
- per la determinazione della retribuzione giornaliera il divisore è fissato in 26.

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

Maggiorazioni e Indennità

Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo

Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:

- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per 174 la retribuzione normale mensile;
- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti;
- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Tabella delle maggiorazioni

Tipologia	Maggiorazione
1. lavoro straordinario diurno	28%
2. lavoro festivo	40%
3. lavoro festivo effettuato in turni avvicendati	40%
4. lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni avvicendati compreso il ciclo continuo	30 %
5. lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) effettuato in turni avvicendati compreso il ciclo continuo	30%
6. lavoro straordinario festivo	60%
7. lavoro straordinario notturno	50%

Tipologia	Maggiorazione
8. lavoro straordinario festivo notturno	70%

Indennità Di Trasferta
Ad integrazione di quanto stabilito nella Parte Generale, ai lavoratori che prestano servizio in trasferta compete un'indennità di trasferta, la cui entità è pari:
-al 20% della retribuzione giornaliera per il primo mese;
-al 10% per i mesi successivi.

Indennità Per Maneggio Denaro
Il lavoratore, la cui normale mansione comporti il maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Classificazione del Personale

Profili professionali
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 CCNIL.

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 seguente quadro di classificazione, esemplificazione e articolazione nei livelli di professionalità.
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.

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
6.1.2.7.0 Montatori di manufatti prefabbricati e di preformati	edificano manufatti montando e assemblando, su adeguati basamenti e supporti, parti prefabbricate o preformate in cemento armato o in altri materiali usati in edilizia, le saldano fra loro rendendo agibili per gli usi previsti le strutture così costruite	addetto al montaggio e smontaggio di stampi preformati; addetto all'applicazione di pannelli in cartongesso; montatore e sigillatore per prefabbricati;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.1.3.8.0 Installatori di infissi e serramenti	installano, riparano e manutengono infissi, avvolgibili, serrande ed altra serramenteria all'interno o all'esterno degli edifici.	installatore di infissi; montatore di persiane ed avvolgibili; montatore e riparatore di serramenta in legno e in ferro;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.3.3.1.2 Incisori e intarsiatori su legno	lavorano artigianalmente il legno e i suoi derivati, ovvero intarsiano, incidono e intagliano il legno per realizzare oggetti e manufatti ornamentali o per decorare e impreziosire mobili, porte o altri prodotti in legno; riparano e restaurano mobili	astucciaio in legno; decoratore su legno; ebanista; ebanista lucidatore; falegname modellista; finitore di mobili; incisore su legno; intagliatore su legno; intarsiatore su legno; lavorante a traforo su legno; ornatista su legno; restauratore di mobili; sbalzatore in legno; sbavatore di pipe; stipettaio in legno; stuccatore di mobili;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.2.1.1 Stagionatori ed operai specializzati del primo trattamento del legno	provvedono al primo trattamento del legno ovvero tagliano e pezzano i tronchi tenendo conto dell'uso e del valore del materiale che si intende ottenere, provvedono alla stagionatura, naturale o in forno, del materiale ricavato e ad eventuali trattamenti	assortitore di legnami; bollitore addetto al trattamento del legno; evaporatore di legname; fornaio stagionatore del legno; marcatore a colore di tronchi; marcatore a fuoco di tronchi;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.2.1.2 Curvatori, sagomatori ed operai specializzati della prima lavorazione del legno	curvano e sagomano assi e tavole secondo standard predefiniti.	curvatore carradore; curvatore del legno;/ di doghe; impeciatore di fusti in legno; rifilatore di legnami; sagomatore di legnami; selezionatore di doghe; sfogliatore di legnami;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
		spianatore di legnami; squadratore di legnami; vaporizzatore addetto al trattamento del legno;	
6.5.2.2.1 Attrezzisti di falegnameria	lavorano artigianalmente il legno realizzando infissi, mobili o altri manufatti, ovvero si occupano della sgrossatura e della prima trasformazione delle assi in legno con l'ausilio di macchine utensili manuali o semi-automatiche	affilatore per lavorazione del legno; allicciatore per legnami; attrezzista per lavorazioni del legno; autoclavista per legnami; filettatore attrezzista per legname; fresatore attrezzista in legno; macchinista attrezzista di falegnameria; maschiatore di legnami; pantografista per legname; segantino di falegnameria; segatore attrezzista;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.2.2.2 Falegnami	lavorano artigianalmente il legno realizzando infissi, mobili o altri manufatti, ovvero realizzano e riparano infissi, porte finestre e altri serramenti in legno, casse, botti, doghe, bauli, carrozze, scheletri, sostegni e simili manufatti di carpenteria	animista in legno; baulaio in legno; bottaio; carpentiere aereonautico in legno; carrozziere in legno; cassaio in legno; cassettaio in legno; cofanista in legno; dogaiolo; falegname; falegname agricolo; falegname di manutenzione in azienda; falegname di miniera; falegname di sala; falegname serramentista;/ tracciatore; fustaio in legno; impregnatore di legnami; incollatore di legnami; mastellaio; mastro falegname; piallatore di doghe; seggiolaio in legno; selezionatore di legnami; serramentista in legno; tapparellista in legno;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.2.2.3 Montatori di mobili	montano e smontano mobili e componenti di arredamento su misura e componibili, in legno ed altri materiali.	addetto al montaggio e smontaggio di arredi in legno; montatore di mobili presso i clienti;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.2.3.1	trattano vimine, paglia e crine vegetale	canestraio in vimini; cernitore di setole;	Operai

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
Impagliatori e lavoranti in vimini e setole	per realizzare cappelli, cesti, canestri, pennelli, spazzole ed altri oggetti simili.	cestinaio; imbiancatore di paglia; imbiancatore di vimini; impagliatore di mobili; / di sedie; infilatore di setole; intrecciatore in fibre vegetali; mobiliere in vimini; panieraio in vimini; rivestitore in vimini;	Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.2.3.2 Cordai e intrecciatori di fibre	intrecciano fibre di vario genere per produrre corde e reti.	confezionatore di reti; cordaio a mano; cordaio funaio; cordaio in cuoio; funaio; incannatore di corde; incordatore di racchette da tennis; lucidatore di corde, funi e spaghi; retista per pesca; riparatore di reti;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.2.3.3 Lavoranti in giunco e canna	lavorano giunchi e canne per realizzare mobili, complementi di arredo o altre tipologie di prodotto.	costruttore di canne da pesca; mobiliere in canna; mobiliere in giunchi;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.2.3.4 Lavoranti in sughero e spugna	trattano e lavorano il sughero e le spugne per produrre diverse tipologie di oggetti e di complementi ornamentali.	fabbricante di tappi in sughero; mescolatore di sughero; rifinitore di articoli in vimini e sughero; sciacquatore di spugne; sforbiciatore di spugne; sugheraio; tagliatore di sughero;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.3.6.1 Confezionatori di tende e drappeggi	realizzano ornamenti in tessuto o pelle per interni ovvero tagliano, confezionano, montano, riparano e restaurano tende, drappeggi e imbottiture su pareti, porte e finestre; realizzano piccoli complementi di arredo in tessuto.	addobbatore di scena; applicatore di tende; bandieraio; confezionatore di tappezzerie;cucitore di tende; lavorante in paralumi; paralumaio; riparatore di tappeti; soffittista di scena; tappezziere di tende; trapuntaio tappezziere;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.3.6.2 Modellisti di poltrone e divani	trasferiscono su dime e sagome i disegni degli scheletri, delle imbottiture e dei rivestimenti di poltrone, divani, pouf e	modellista di poltrone e divani;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
	simili, dimensionandoli ai manufatti da realizzare.		
6.5.3.6.3 Tagliatori di imbottiture e rivestimenti di poltrone e divani	realizzano gli scheletri e le imbottiture di poltrone, divani, pouf e simili, e ne tagliano i rivestimenti in laboratori o industrie semiartigianali secondo standard e linee definite.	tagliatore di pelli per poltrone e divani; tagliatore di similpelle ed affini;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.3.6.4 Confezionatori di poltrone e divani	inseriscono le imbottiture e confezionano per intero o in parti poltrone, divani, pouf e simili, in laboratori o industrie semiartigianali secondo standard e linee definite.	confezionatore di poltrone e divani; imbottitore di tappezzeria; imbottitore ovattaio; montatore di molle per tappezzeria;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.3.6.5 Tappezzieri di poltrone, divani e assimilati	riparano e restaurano, in laboratori artigianali, su misura e ordinazione del cliente, poltrone, divani, pouf e oggetti simili.	tappezziere in crine vegetale; tappezziere per auto; tappezziere per mobili;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.3.6.6 Materassai	realizzano materassi e altri manufatti simili; curano il rifacimento di materassi in uso attraverso la cardatura della lana, l'inserimento di molle o altri interventi di manutenzione.	battilana; cardalana materassaio; cardatore di materassi; materassaio; scardassatore materassaio;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
7.1.4.1.0 Conduttori di impianti per la fabbricazione in serie di pannelli in legno	conducono impianti e macchinari per la produzione in serie di pannelli semilavorati in legno, trucioli e segatura di legno destinati alla produzione industriale; assemblano, impiallacciano e incollano strati incrociati di varie essenze in pannelli	compositore di legno compensato; conduttore di macchine continue per legni ricostruiti; conduttore di macchine sfogliatrici per legno; essiccatore di compensato; falegname industriale per fabbricazione di pannelli in legno; pressapasta di legnami; pressatore di compensati; scortecciatore addetto alla preparazione di pannelli in legno;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv.4
7.2.4.1.0 Addetti a macchinari per la produzione in serie di mobili e di articoli in legno	conducono impianti e macchinari per la produzione in serie di mobili e di articoli in legno e simili, conducono e sorvegliano i macchinari per tagliare, sagomare, intagliare, perforare,	addetto ai trapani per legname;/ alla fresatrice per legnami; addetto alla testatrice; addetto alla tranciatura di pannelli in legno; addetto alle circolari squadratrici; / alle piallatrici per legnami;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv.4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
	piallare, tornire e levigare il legno e i pannelli in legno	addetto alle smerigliatrici per legnami; addetto alle smussatrici per legname;/ alle spalmatrici per legname; conduttore di giuntatrice per legnami; conduttore di macchina combinata per legnami; conduttore di macchina universale per la lavorazione del legno;/ di macchine combinate per legno; conduttore di macchine tenonatrici; conduttore di sega traforante per legno; fabbricante di attrezzi casalinghi in legno; / attrezzi sportivi in legno; fabbricante di giocattoli in legno; fabbricante di matite; / di stecchini; operatore di segheria automatica per produzione in serie; traversaro per uso ferroviario;	
7.2.7.5.0 Assemblatori in serie di articoli in legno e in materiali assimilati	montano, in catene o linee semiautomatiche di assemblaggio e con l'ausilio di utensili manuali o semiautomatici, componenti di articoli in legno e materiali simili.	assemblatore per la produzione in serie di biliardi; assemblatore per la produzione in serie di casse da imballaggio; assemblatore per la produzione in serie di giocattoli in legno; assemblatore per la produzione in serie di mobili;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv.4

Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO

Individuazione delle Aziende comprese nel campo di applicazione della **Sezione Legno e Arredo**

C - ATTIVITÀ MANIFATTURIERE

16 - INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E SUGHERO (ESCLUSI I MOBILI); FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PAGLIA E MATERIALI DA INTRECCIO

16.10.00 Taglio e piallatura del legno
16.21.00 Fabbricazione di fogli da impiallacciatura e di pannelli a base di legno
16.22.00 Fabbricazione di pavimenti in parquet assemblato
16.23.10 Fabbricazione di porte e finestre in legno (escluse porte blindate)
16.23.21 Fabbricazione di stand e altre strutture simili per convegni e fiere prevalentemente in legno
16.23.22 Fabbricazione di altri elementi in legno e di falegnameria per l'edilizia (esclusi stand

e strutture simili per convegni e fiere)
16.24.00 Fabbricazione di imballaggi in legno
16.29.11 Fabbricazione di parti in legno per calzature
16.29.12 Fabbricazione di manici di ombrelli, bastoni e simile
16.29.19 Fabbricazione di altri prodotti vari in legno (esclusi i mobili)
16.29.20 Fabbricazione dei prodotti della lavorazione del sughero
16.29.30 Fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio
16.29.40 Laboratori di corniciai

31 - FABBRICAZIONE DI MOBILI

31.01.10 Fabbricazione di sedie e poltrone per ufficio e negozi
31.01.22 Fabbricazione di altri mobili non metallici per ufficio e negozi
31.02.00 Fabbricazione di mobili per cucina
31.03.00 Fabbricazione di materassi
31.09.10 Fabbricazione di mobili per arredo domestico
31.09.20 Fabbricazione di sedie e sedili (esclusi quelli per aeromobili, autoveicoli, navi, treni, ufficio e negozi)
31.09.30 Fabbricazione di poltrone e divani
31.09.40 Fabbricazione di parti e accessori di mobili
31.09.50 Finitura di mobili
31.09.90 Fabbricazione di altri mobili (inclusi quelli per arredo esterno)

32 - ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE

32.99.40 Fabbricazione di casse funebri

33 - RIPARAZIONE, MANUTENZIONE ED INSTALLAZIONE DI MACCHINE ED APPARECCHIATURE

33.19.01 Riparazioni di pallets e contenitori in legno per trasporto
33.19.04 Riparazioni di altri prodotti in legno nca

S - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI

95.2 - RIPARAZIONE DI BENI PER USO PERSONALE E PER LA CASA

95.24.01 Riparazione di mobili e di oggetti di arredamento
95.24.02 Laboratori di tappezzeria

Sezione Settoriale
CARTA

Norme specifiche per il Settore
Carta e Prodotti di carta

Campo di Applicazione

Nella presente Sezione Settoriale sono contenute le norme che, a integrazione di quanto statuito nella Parte Generale, si applicano alle piccole e medie imprese e al relativo personale dipendente che operano nelle seguenti attività produttive:

- della **produzione di carta e articoli di carta**, quali la produzione della carta e del cartone, la produzione di articoli di carta.

Più specificatamente il campo di applicazione comprende:

a. fabbricazione di pasta-carta, carta e cartone, con specifico riferimento alla:

- fabbricazione di pasta-carta
- fabbricazione di carta e cartone

b. Fabbricazione di articoli di carta e cartone, con specifico riferimento alla:

- fabbricazione di carta e cartone ondulato e di imballaggi di carta e cartone
- fabbricazione di prodotti igienico-sanitari e per uso domestico in carta e ovatta di cellulosa
- fabbricazione di prodotti cartotecnici
- fabbricazione di carta da parati
- fabbricazione di altri articoli di carta e cartone

L'elenco dei codici ATECO, utili per l'individuazione delle specifiche attività economiche e dunque delle tipologie di aziende a esse associate, è riportato in calce alla presente Sezione Settoriale.

Orario normale 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. Eventuali regimi orari settimanali inferiori vengono realizzati, a parità di retribuzione, attraverso l'assorbimento fino a concorrenza della riduzione oraria (ROL). Nel caso di utilizzo degli impianti a ciclo continuo, di 7 giorni su 7, richiedenti una prestazione del singolo lavoratore di 8 ore consecutive, dispiegate su 5 giorni, l'orario effettivo sarà pari a 37 ore e 20 min con previsto assorbimento della quota ROL.

Riduzione dell'Orario di Lavoro

Come previsto nella Parte Generale ai lavoratori sono riconosciute, pro-capite e su base annua, le seguenti quote di permessi ROL, diversificate sulla base del regime orario:

- 48 ore per la generalità dei lavoratori;
- 50 ore, per i turnisti avvicendati su 3 turni e 6 giorni lavorativi;

- 82 ore, per i turnisti avvicendati su 3 turni di 8 ore consecutive su 5 giorni lavorativi.

Le ore di permessi ROL confluiscono nel conto ore individuale, come stabilito nella Parte Generale.

Minimi tabellari

Nella tabella che segue sono riportati i minimi tabellari associati a ciascuno dei livelli della classificazione unica

Tabella minimi salariali Settore Carta

Livelli	Minimo Tabellare dall'applicazione	Paga Oraria
Quadro*	2670,20	15,80
7	2332,20	13,80
6	2197,00	13,00
5	2028,00	12,00
4	1859,00	11,00
3	1690,00	10,00
2	1563,25	9,25
1 INGRESSO	1521,00	9,00
* Da aggiungere indennità di funzione quadro pari a 100,00 € mensili lordi.		

Divisori orario e giornaliero

Per la determinazione della retribuzione oraria il divisore è fissato in 169.
Per il turno notturno del settore grafico (36 ore) il divisore è 156.
per la determinazione della retribuzione giornaliera il divisore è fissato in 26.

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.

Maggiorazioni e Indennità

Maggiorazioni per i lavoratori turnisti

Per il settore Cartario-Cartotecnico, per i lavoratori delle cartiere che lavorano a ciclo continuo 7x7 e che:

- sono inseriti nei 3 turni avvicendati, viene corrisposta una maggiorazione del 7% sul minimo tabellare e sull'indennità di contingenza scattata nel primo semestre del 1977 (15 punti). Ai suddetti lavoratori è altresì corrisposta un'indennità in cifra fissa onnicomprensiva di € 15,49 lordi mensili;
- non sono inseriti nei tre turni avvicendati, viene corrisposta una maggiorazione del 6% sul minimo tabellare e sull'indennità di contingenza scattata nel primo semestre del 1977 (15 punti). Ai suddetti lavoratori è altresì corrisposta un'indennità in cifra fissa onnicomprensiva di € 6,26 lordi mensili. Tale indennità è corrisposta anche ai lavoratori tri-turnisti non a ciclo continuo.

Per il settore Cartotecnico, ai lavoratori che lavorano su 3 turni avvicendati è corrisposto un importo fisso onnicomprensivo mensile di € 5,16 lordi mensili.

La maggiorazione del 6%, di cui al precedente periodo, è corrisposta anche nelle aziende cartotecniche che lavorano a ciclo continuo di 7 giorni su 7 nonché nei reparti cartotecnici delle cartiere che lavorano a ciclo continuo (7/7).

Ai lavoratori turnisti, sarà inoltre corrisposta una maggiorazione per la prestazione domenicale con riposo compensativo.

Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo

Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:

- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per il divisore orario la retribuzione normale mensile;
- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti;
- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Tabella delle maggiorazioni SETTORE CARTARIO-CARTOTECNICO

Tipologia	Maggiorazione
Flessibilità	10%
Discontinui notturno	15%
Turni diurni (per 1° e 2° turno)	8%

Tipologia	Maggiorazione
Turni notturni (3° turno)	26%
Cambio squadre 1° e 3° turno	26%
Cambio squadre 2° turno	50%
Maggiorazioni straordinario diurno collegato con orario normale	26%
Maggiorazioni straordinario non collegato con orario normale:	
a) se diurno con minimo di tre ore di retribuzione	26%
b) se notturno con minimo di 4 ore di retribuzione	50%
Magg. lavoro festivo	53%
Magg. lavoro notturno per operai non turnisti	53%
Maggiorazioni straordinario domenicale	75%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	79%

Tabella delle maggiorazioni SETTORI GRAFICO-EDITORIALE, INFORMATICO-SERVIZI INNOVATIVI

Tipologia	Maggiorazione
Flessibilità	10%
Discontinui notturno	15%
Turni diurni	6%
Turni notturni	24%
Lavoro notturno	55%
Lavoro domenicale e/o festivo	55%
Lavoro domenicale e/o festivo con riposo compensativo per il settore informatico e servizi innovativi (area tecnica)	31%
Maggiorazioni straordinario feriale	31%
Maggiorazione straordinario notturno e festivo	55%
Maggiorazioni straordinario non collegato con normale orario lavoro:	
a) se diurno, con minimo di due ore di retribuzione	31%
b) se notturno, con minimo di tre ore di retribuzione	61%
Maggiorazioni straordinario notturno e festivo per i lavoratori addetti a turno notturno:	

Tipologia	Maggiorazione
a) lavoro notturno	61%
b) lavoro festivo	61%

Settore informatico e servizi innovativi (area tecnica)
Per le prestazioni rese nella giornata della domenica e/o del festivo con riposo compensativo viene riconosciuta una maggiorazione pari al 30%.

Indennità Di Trasferta
Ad integrazione di quanto stabilito nella Parte Generale, ai lavoratori che prestano servizio in trasferta compete un'indennità di trasferta, la cui entità è pari:
- 30% della retribuzione giornaliera per il primo mese;
- 20% per i mesi successivi per il secondo mese;
- 10% dal terzo mese in poi.

Indennità Per Maneggio Denaro
Il lavoratore, la cui mansione comporti il maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Classificazione del personale

Profili professionali
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 CCNIL.

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.
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.

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
3.1.4.1.3 Tecnici della conduzione e del controllo di impianti di produzione della carta	applicano procedure, regolamenti e tecnologie proprie per controllare, attraverso sistemi automatizzati, e gestire il funzionamento e la sicurezza dei processi di lavorazione e dell'impiantistica di flusso per la produzione della carta.	tecnico di impianti per la produzione della carta;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.1.5.3.0 Tecnici della produzione manifatturiera	applicano procedure, regolamenti e tecnologie proprie per gestire, organizzare, controllare e garantire l'efficienza, il corretto funzionamento e la sicurezza dei processi di produzione manifatturiera; verificano la qualità dei beni prodotti.	responsabile della qualità industriale; tecnico controllo qualità settore chimico; tecnico controllo qualità settore tessile;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
6.3.3.1.1 Cartapestai	lavorano artigianalmente realizzando, rifinendo e riparando oggetti e manufatti in cartapesta.	cartapestaio; modellatore di statue in cartapesta;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
7.1.4.2.0 Operatori di impianti per la preparazione della pasta di legno e di altri materiali per cartiera	conducono impianti e macchinari per la trasformazione di materiali a base di cellulosa in paste di legno e materie prime simili per cartiera; caricano legno, stracci ed altri materiali a base di cellulosa negli impianti di preparazione delle miscele	addetto agli assortitori (impasti per cartiera); addetto agli sfibratori per pasta di cartiera;/ agli sfilacciatori per pasta di cartiera; addetto ai bollitori per pasta di cartiera; / ai causticatori per pasta di cartiera; addetto ai lavastracci (impasti per cartiera);/ ai tagliastracci per pasta di cartiera; addetto ai trinciapaglia per pasta di cartiera; assortitore di cartaccia (impasti per cartiera); assortitore di cellulosa (impasti per cartiera); assortitore di paglia	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv.4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
		(impasti per cartiera); assortitore di pasta di legno per cartiera; bollitore di impasti per cartiera; capo tino di purga (cartiera); cernitore di cascami (impasti per cartiera); cernitore di polpa per cartiere; cernitore di stracci (impasti per cartiera); classificatore di fibre (impasti per cartiera); conduttore di apparecchi di macerazione per cartiera; crivellatore di polpa per cartiera; imbiancatore (impasti per cartiera); lisciviatore di cartiera; recuperatore di sode;	
7.1.4.3.0 Operatori di impianti per la fabbricazione della carta	conducono impianti e macchinari per la trasformazione delle paste di cellulosa in carta, per dare loro la consistenza fisica richiesta e stenderle e trasformarle in carta, per sbiancare quest'ultima, lisciarla, patinarla o filigranarla	addetto alla patinatrice; addetto alle olandesi lavorazione della carta; / alle rifilatrici per la lavorazione della carta;/alle taglierine per la lavorazione della carta; calandrista di impasti di cartiera; cilindraio di cartiera; classificatore di carta; collista di cartiera; coloritore di cartiera; conduttore di macchine continue per cartiera;/ in tondo per cartiera; conduttore di patinatrici di cartiera; conduttore di taglierine di cartiera; essiccatore di cartiera; paraffinatore di cartiera; patinatore di cartiera;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv.4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
		velinatore di cartiera;	
7.2.5.1.0 Conduttori di macchinari per tipografia e stampa su carta e cartone	conducono impianti e macchinari per la stampa in serie e in continuo di carta e cartone, diversamente lavorati, destinati alla confezione di prodotti industriali e alla realizzazione di articoli e prodotti per il consumo finale e la produzione industriale	aerografista lavorazione della carta; decoratore di cartotecnica; fabbricante di carte da gioco; impressore a macchina in oro su carta e cartone; Impressore su parati, carta e cartone; incisore a macchina su cartone; laccatore a macchina su carta e cartone; stampatore di maschere in cartapesta; stampatore in cartapesta;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv.4
7.2.5.2.0 Conduttori di macchinari per la fabbricazione di prodotti in carta e cartone	conducono impianti e macchinari per la fabbricazione in serie di prodotti in carta e cartone, diversamente lavorati, destinati alla confezione di prodotti industriali e alla produzione di altri articoli per il consumo finale e la produzione industriale.	addetto all'allestimento di cartotecnica; addetto alle bobinatrici di cartotecnica; addetto alle macchine a tondo di cartotecnica; addetto alle taglierine di cartotecnica; / alle telatrici di cartotecnica; bicchieraio in carta; cartotecnico; conduttore di macchine per la lavorazione del cartone; corrugatore di cartone ondulato; fabbricante di carta metallizzata; / di carta smeriglio;/ di carta stagnola; finitore di cartotecnica; fustellatore di cartotecnica; ingommatore cartotecnico; piegatore a macchina su carta e cartone; tinteggiatore su macchinari per cartotecnica;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv.4
2.5.4.1.1 Scrittori e poeti	concepiscono, creano e rendono disponibili al pubblico opere di scrittura letteraria e professionale.	commediografo; drammaturgo; giallista;	Impiegati Liv.6

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
		narratore; novelliere; poeta; romanziere; saggista; scrittore;	Liv.7
2.5.4.1.4 Redattori di testi tecnici	scrivono manuali, guide, appendici tecniche, fogli, testi informativi e libretti d'istruzione, per servizi e beni di consumo, macchine e attrezzature.	redattore di manualistica tecnica; redattore di testi tecnici;	Impiegati Liv.6 Liv.7
2.5.4.4.2 Revisori di testi	applicano le conoscenze in materia linguistica per la revisione critica di testi scritti da pubblicare, audiovisivi e multimediali.	correttore letterario; revisore di testi scientifici;	Impiegati Liv.6 Liv.7
3.1.7.1.0 Fotografi e professioni assimilate	riprendono persone, ambienti, oggetti, prodotti commerciali per fini artistici, documentali e pubblicitari; illustrano eventi o notizie, riproducono, seguendo protocolli scientifici, soggetti, dati e fenomeni oggetto di ricerca e di studio	fotografo; fotografo architettonico; fotografo di moda; fotografo di scena; fotografo grafico; fotografo industriale; fotografo pubblicitario; fotografo ritrattista; fotografo scientifico; fotografo subacqueo; fotomicrografo; fotoreporter; microfotografo; operatore apparecchi di scansione ottica;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.3.1.1.2 Assistenti di archivio e di biblioteca	forniscono servizi amministrativi di livello elevato classificando e archiviando documenti ed altri supporti informativi e partecipando a ricerche sui materiali informativi disponibili.	assistente di archivio e di biblioteca;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.4.4.1.1 Grafici	Le professioni classificate nell'unità realizzano, utilizzando varie tecniche di disegno e di elaborazione grafica, bozzetti, disegni di dettaglio, elaborati multimediali e animazioni finalizzati alla comunicazione o all'illustrazione pubblicitaria.	grafico pubblicitario; grafico responsabile di progettazione e supervisione opere editoriali; impaginatore di programmi e pubblicità; story boardista; tecnico per la lucidatura di cartoni animati;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
6.3.4.1.0 Operatori delle	si occupano della disposizione manuale con caratteri mobili, meccanica o digitale del testo, delle immagini e di altri	cianografo; cliscerista fototipografico; compositore a macchina;	

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
attività poligrafiche di pre-stampa	segni da riprodurre sul supporto da stampare, definendo dimensioni delle immagini e dei caratteri, spaziature e crenature, allineamenti	compositore a mano; compositore alla monotype; compositore linotipista; compositore stampatore; compositore tipografo; cromista tipografo; fonditore alla monotype; fonditore di caratteri; fonditore di lastre di piombo; fotocompositore; fotoincisore; fotolitografo; fototecnico eliografo; fototipografo; granitore tipografo; impaginatore; macchinista di mettigomma; macchinista fototipista; macchinista tipografo; microtipista di officina; montatore di cliches; operatore calcografico; preparatore di bozze; preparatore di fototipia; proto; rilievografo; ritoccatore fototipografico; rullatore; rullatore tipografo; stampatore braille; tipografo impressore; torcoliere; tricromista;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.3.4.2.0 Stampatori offset e alla rotativa	stampano testi, disegni, immagini ed altro materiale con macchine offset o di altro tipo basate sull'impressione di superfici curve, curano il posizionamento delle matrici, regolano l'inchiostratura e la successione dei supporti da stampare	capo macchina rotativa; conduttore di macchine da stampa o riproduzione; rotativista; rotolitografo; stampatore alla rotativa; stampatore offset;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.3.4.3.0 Zincografi, stereotipisti ed	generano la matrice di stampa utilizzando tecniche di incisione chimica, per calco o fusione del bassorilievo tipografico o per deposito elettrolitico o galvanoplastico.	ritoccatore all'aerografo; ritoccatore di lastre su zinco; stereotipista;	Operai Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
elettrotipisti		zincografo;	Liv. 5
6.3.4.4.1 Artigiani acquafortisti	applicano tecniche di incisione chimica per generare tipi diversi di matrici da stampa, ovvero incidono su lastre metalliche protette da vernici asportando rispettivamente le immagini positive e negative con soluzioni chimiche.	acquafortista riproduttore;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.3.4.4.2 Litografi, serigrafisti e incisori tipografici	applicano tecniche di incisione manuale e chimica per generare tipi diversi di matrici da stampa, ovvero riportano gli oggetti da riprodurre su seta trattata con soluzioni fotosensibili, su pietre calcaree o su lastre di metallo poroso	cromista litografo; disegnatore litografo (poligrafici); incisore cartografo; incisore litografo; incisore rotocalcografo; incisore su rame; incisore su zinco; levigatore di pietre litografiche; serigrafo; xilografo incisore;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.3.4.5.0 Rilegatori e rifinitori post stampa	assemblano, cuciono, incollano e rifilano i singoli fogli di carta stampata in blocchi e libri applicando copertine o altri tipi di rifiniture.	addetto alla piegatrice per rilegatura; addetto alla piegatrice tipografica; allestitore di editoria; capo macchina confezione periodici; cucitore di legatoria; decoratore di libri; doratore di libri; doratore di tagli; legatore di blocchi di carta; legatore di libri; legatore in brochure; rifilatore di fogli; rilegatore;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
7.2.5.3.0 Conduttori di macchinari per rilegatura di libri e assimilati	conducono impianti e macchinari per rilegare in serie libri, riviste e articoli simili.	addetto alle cucitrici per rilegatura industriale; conduttore di macchinari continui per la rilegatura industriale;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO

Individuazione delle Aziende comprese nel campo di applicazione della Sezione **Carta e Prodotti di Carta**

C - ATTIVITÀ MANIFATTURIERE

17 - FABBRICAZIONE DI CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA

17.11.00 Fabbricazione di pasta-carta
17.12.00 Fabbricazione di carta e cartone
17.21.00 Fabbricazione di carta e cartone ondulato e di imballaggi di carta e cartone (esclusi quelli in carta pressata)
17.22.00 Fabbricazione di prodotti igienico-sanitari e per uso domestico in carta e ovatta di cellulosa loghi partner istituzionali
17.23.01 Fabbricazione di prodotti cartotecnici scolastici e commerciali quando l'attività di stampa non è la principale caratteristica
17.23.09 Fabbricazione di altri prodotti cartotecnici
17.24.00 Fabbricazione di carta da parati
17.29.00 Fabbricazione di altri articoli di carta e cartone

Sezione Settoriale
TESSILE

Norme specifiche per il Settore Tessile, Abbigliamento e Moda

Campo di applicazione

Nella presente Sezione Settoriale sono contenute le norme che, a integrazione di quanto statuito nella Parte Generale, si applicano alle piccole e medie imprese e al relativo personale dipendente che operano nelle seguenti attività produttive:

- della **produzione di fibre e tessuti**, quali il coordinamento del processo produttivo, ricerca/ideazione di nuovi filati, progettazione e realizzazione campionari, la rigenerazione di materiale di recupero (es. ritagli di confezione, indumenti usurati, fibre scartate da altri cicli di lavorazione - cascami), la preparazione delle fibre per la filatura (lana, cotone, lino e canapa), la produzione di tessuti naturali e tecnici (fasi di tessitura, finissaggio e confezionamento), la produzione di collant e articoli di calzetteria, la produzione artigianale di prodotti tessili (es. ricami, pizzi, merletti, tappeti e moquette);
- della **produzione di prodotti di abbigliamento e per la casa**, quali l'ideazione e progettazione in serie dei prodotti di abbigliamento e per la casa, il confezionamento in serie del prodotto di abbigliamento e per la casa, la progettazione, confezionamento su misura e riparazione dei capi di abbigliamento.
- della **produzione di articoli affini alla produzione tessile**, quali il coordinamento del processo produttivo, ideazione e progettazione di nuovi articoli affini alla produzione tessile, la fabbricazione di articoli in materiale tessile e affine.

Più specificatamente il campo di applicazione comprende:

a. le piccole e medie imprese del Tessile, con specifico riferimento alla:

- preparazione e filatura di fibre tessili
- tessitura
- finissaggio dei tessili
- altre piccole e medie imprese tessili

b. la confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, con specifico riferimento alla:

- confezione di articoli di abbigliamento, con esclusione dell'abbigliamento in pelliccia
- confezione di articoli in pelliccia
- fabbricazione di articoli di maglieria

L'elenco dei codici ATECO, utili per l'individuazione delle specifiche attività economiche e dunque delle tipologie di aziende a esse associate, è riportato in calce alla presente Sezione Settoriale.

Orario normale 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.
Eventuali regimi orari settimanali inferiori vengono realizzati, a parità di retribuzione, attraverso l'assorbimento fino a concorrenza della riduzione oraria (ROL).
Fermo restando quanto stabilito nella Parte Generale, l'orario è di norma distribuito su 5 giorni alla settimana con riposo al sabato, fatta salva la possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata nell'arco della settimana.
Nel caso dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti che richiede una prestazione del singolo lavoratore su 6 giornate settimanali, l'orario sarà pari a 36 ore settimanali (c.d. regime orario 6x6.)

Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL

Come previsto nella Parte Generale ai lavoratori sono riconosciute, pro-capite e su base annua, le seguenti quote di permessi ROL, diversificate sulla base del regime orario:

- 56 ore, per la generalità dei lavoratori;
- 64 ore per i turnisti avvicendati su 5 giorni lavoratori, (a cui si aggiungono ulteriori 8 ore, maturate al raggiungimento di n. 50 notti l'anno di prestazione effettiva);
- 24 ore per i turnisti su 6 giorni lavorativi.

Le ore di permessi ROL confluiscono nel conto ore individuale, come previsto dalla Parte Generale.

Ferie aggiuntive

Il lavoratore con oltre 18 anni di servizio ha diritto a 5 settimane di ferie.

Minimi tabellari

Nella tabella che segue sono riportati i minimi tabellari associati a ciascuno dei livelli della classificazione unica:

Tabella minimi salariali Settore Tessile

Livelli	Minimo Tabellare dall'applicazione	Paga oraria
Quadro*	2422,00	14,00
7	2292,25	13,25

Livelli	Minimo Tabellare dall'applicazione	Paga oraria
6	2162,50	12,50
5	1989,50	11,50
4	1903,00	11,00
3	1816,50	10,50
2	1730,00	10,00
1 INGRESSO	1557,00	9,00
* Da aggiungere indennità di funzione quadro pari a 100,00 € mensili lordi.		

Divisori orario e giornaliero

Per la determinazione della retribuzione oraria il divisore è fissato in 173. Turnisti 6x6, 156.
Per la determinazione della retribuzione giornaliera il divisore è fissato in 26.

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.

Maggiorazioni e Indennità

Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo

Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:

- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per il divisore orario la retribuzione normale mensile;
- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti;
- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Tabella delle maggiorazioni Tessile-abbigliamento

Tipologia	Maggiorazione
lavoro straordinario diurno:	
prime 5 ore settimanali:	35%
ore successive:	45%
lavoro straordinario notturno:	56%
lavoro straordinario festivo diurno:	61%
lavoro straordinario festivo notturno:	66%

Indennità Di Trasferta
Ad integrazione di quanto stabilito nella Parte Generale, ai lavoratori che prestano servizio in trasferta compete un'indennità di trasferta, la cui entità è pari al 10% della retribuzione giornaliera.

Indennità Per Maneggio Denaro
Il lavoratore, la cui normale mansione comporti maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Classificazione del personale

Profili professionali
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 CCNIL.

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.
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.

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
2.5.5.1.3	Le professioni classificate nell'unità producono, utilizzando varie tecniche di disegno	disegnatore di abbigliamento; / di costumi;	Impiegati

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
Disegnatori di moda	artistico, schizzi, bozzetti, disegni di dettaglio ed elaborati grafici finalizzati alla produzione di abiti, lingerie, calzature e altri accessori di abbigliamento.	disegnatore di figurini; disegnatore per case di moda; / di tessuti; figurinista; stilista;	Liv.6 Liv.7
3.1.3.7.2 Disegnatori tessili	applicano ed eseguono procedure e tecniche proprie per realizzare disegni dettagliati dei motivi e degli elementi di decorazione da tessere o stampare su stoffa o altri manufatti tessili.	disegnatore alle carde; perito tessile;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
6.3.3.2.1 Artigiani di prodotti tessili artistici lavorati a mano	lavorano artigianalmente il tessuto ovvero realizzano manufatti e oggetti di artigianato artistico in tessuto, maglia o in altre fibre tessili.	artigiano tessitura artistica;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.2.3.2 Cordai e intrecciatori di fibre	intrecciano fibre di vario genere per produrre corde e reti.	confezionatore di reti; cordaio a mano; cordaio funaio; cordaio in cuoio; funaio; incannatore di corde; incordatore di racchette da tennis; lucidatore di corde, funi e spaghi; retista per pesca; riparatore di reti;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.3.1.0 Preparatori di fibre	provvedono alla prima lavorazione e al primo trattamento, anche chimico, delle fibre vegetali e non, producendo filati di vario genere per la tessitura o altre lavorazioni.	addetto al controllo fibre; assortitore di filati; cardatore industriale di filati; / a mano di filati; cernitore di lana; controlla titoli dei filati; gomitolatore di filati; gramolatore di cascami di lino; legatore di matasse; lucidatore di filo e matasse; molatore di carde per fibre tessili; preparatore di fibre tessili; sgranatore di lino; sgrassatore di fibre tessili;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.3.2.1 Tessitori	provvedono artigianalmente a tessere filati e maglie, realizzando e rifinendo tessuti, arazzi, tappeti o manufatti simili a mano o con l'ausilio di macchine	annodatore a mano; controllatore di matasse; mondatore di pettinatura dei filati;	Operai Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
	semiautomatiche.	rasatore di tessuti; sfibratore di tessuti; sfilacciatore di tessuti; stimatore di difetti di tessuti; subbiatore; tessitore a mano; tessitore di tappeti a mano; verificatore di pezze;	Liv. 5
6.5.3.2.2 Maglieristi	confezionano e rifiniscono artigianalmente capi di maglieria.	cucitore di maglieria; finitore di maglieria a mano; guantaio in maglia; maglierista su telai rettilinei a mano;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.3.2.3 Tintori e addetti al trattamento chimico dei tessuti	colorano i tessuti artigianalmente e li sottopongono ad eventuali trattamenti chimici.	gommatore di tessuti; impermeabilizzatore di tessuti; inamidatore di tessuti; incatramatore di tessuti; lavorante di tele cerate; / di tele impermeabili; lavorante di tele paraffinate; operaio specializzato nella tintura dei tessuti; tintore artigianale di tessuti;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.3.3.1 Modellisti di capi di abbigliamento	riportano su cartamodello i disegni del capo di abbigliamento da realizzare dimensionandoli alle misure del cliente o a misure standard.	modellista di maglieria; modellista di sartoria; modista; sarto disegnatore;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.3.3.2 Tagliatori di capi di abbigliamento	tagliano il capo di abbigliamento per intero o nelle sue parti in sartorie semiartigianali.	sarto tagliatore; tagliatore cucitore a mano; tagliatore di cinte in tessuto; tagliatore di cravatte; tagliatore di velluti;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.3.3.4 Sarti	disegnano, tagliano e confezionano l'intero capo di abbigliamento su misura del cliente.	aiuto sartoria di produzione cine tv; cappottaio; gilettaia; pantalonaia; sarta costumista; sarta guardarobiera; sarta ricamatrice; sarto;/ sarto confezionista;/di scena;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.3.3.5 Cappellai	realizzano cappelli in tessuto, lana o feltro.	cappellaio; cappellaio bagnatore; cappellaio di modisteria; cappellaio macchinista;	Operai Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		gardinatore di cappelli; stiratore cappellaio;	Liv. 5
6.5.3.5.1 Confezionatori e rifinitori di biancheria intima	realizzano artigianalmente capi di biancheria e relative rifiniture ovvero tagliano, cuciono, confezionano, rifiniscono e guarniscono capi di abbigliamento intimo.	asolaia di biancheria intima; confezionatore di calze; controllatore di calze; cucitore di busti e reggiseni; cucitrice lingerista; finitore di reggicalze; foderatore di biancheria intima; foderatore di busti; modellista di biancheria intima; orlatrice di biancheria intima; pieghettatrice di biancheria intima; pigiamista; plissatrice di biancheria intima; rammendatrice di biancheria intima; rifinitore di reggiseni; sarcitore; sciarpaio;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.3.5.2 Confezionatori e rifinitori di biancheria per la casa	realizzano artigianalmente biancheria per la casa.	coltronaio; confezionatrice di biancheria per la casa; cucitrice in bianco; finitore di biancheria per la casa; guarnitore di biancheria per la casa; pulitore di piume e penne; sceglitore di penne; sceglitore di piume; sgrassatore di biancheria per la casa;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.3.5.3 Merlettai e ricamatrici a mano	realizzano merletti, ricami, anche con fili d'oro e d'argento, fiocchi, nastri, decorazioni con pajettes e grani colorati.	confezionatore di fiori in tessuto; confezionatore di merletti; confezionatore di nastri; fiocchinista; fiorista in stoffa; incannatore di merletti; incannatore di nastri; infilapajettes; infilatrice di grani;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		infilatrice di perle; merlettaia; nastraio; ricamatrice a mano; / in bianco; / in oro e argento;	
6.5.3.5.4 Bottonai	producono bottoni di forma e materiali diversi.	bottonaio in legno; bottonaio in madreperla; bottonaio in stoffa; fresatore di bottoni; lucidatore di bottoni; molatore di bottoni; selezionatore di bottoni;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
7.2.6.1.0 Addetti a macchinari per la filatura e la bobinatura	conducono impianti e macchinari automatici per la filatura e la bobinatura in continuo di fibre naturali e sintetiche.	addetto al pattugliamento macchine di spilaratura, roccatura, incannaggio, torcitura; addetto all'aspatura; addetto alla arrotolatura, faldatura, piegatura, doppiatura, misurazione del tessuto; addetto alla bobinatura di filati; addetto alla piegatura, faldatura e misurazione dei velluti; addetto alla preparazione pettinatura/alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo filatura a pettine; addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo filatura cardata; addetto alla roccatura/alla riroccatura; addetto alla sgrassatura della lana; addetto alle macchine centrifughe per estrazione dei grassi di lana; addetto alle macchine da taglio (tessile industriale); addetto alle macchine di carderia; addetto alle macchine di lavaggio di lane sucide; addetto alle macchine di	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		testurizzazione e falsa torsione; addetto alle pettinatrici di filati; addetto allo sfarfallamento di filati; addetto carico e scarico bobine di filati; bobinatore industriale di tessuti; caricabobine industriale di filati; caricatore industriale di aspe; filatore di fibre artificiali e sintetiche; filatore di lino/di pettinato/di rayon/di seta/di viscosa; rocchettiere di filati; tagliatore industriale di bobine di filato; torcitore e ritorcitore di filati;	
7.2.6.2.0 Addetti a telai meccanici e a macchinari per la tessitura e la maglieria	conducono impianti e macchinari automatici per la tessitura in continuo di filati e di maglie.	addetto al bagnaggio meccanico tessile; addetto al cambio catena e alla messa a punto del telaio; addetto al controllo delle testane di inizio catena con ricerca difetti a telaio; addetto all'incorsatura semiautomatica; addetto alla annodatura e alle operazioni di avvio del telaio; addetto alle garzatrici; annodatore di orditi; battitore di disegni e cartoni jacquard; conduttore di macchine conats/di macchine matherplatts; conduttore di telai circolari/di telai rettilinei; finitore di maglieria industriale; incollatore di ordito; lettore di disegni di tessitura; macchinista per rettilinee di maglieria industriale;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		maglierista su telai a catena/su telai circolari/su telai rettilinei; montatore su telai di tessitura; tessitore di tappeti industriali;	
7.2.6.3.0 Operai addetti a macchinari industriali per confezioni di abbigliamento in stoffa e assimilati	conducono impianti e macchinari automatici per la produzione in serie di capi e complementi di abbigliamento e di articoli simili, sorvegliano e conducono macchine per tagliare, assemblare e cucire i tessuti secondo misure e modelli predefiniti.	addetto agli stiratoi per capi confezionati; addetto all'imbastitura delle paramonture; addetto alla imbastitriceper confezioni; bordatore di prodotti tessili; cucitore a macchina per produzione in serie di abbigliamento; macchinista addetto alla confezione completa del pantalone; Macchinista confezionatore del capo completo/di camicie da uomo; stivatore di tessuti; tagliatore a macchina per produzione in serie di abbigliamento;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.2.6.4.0 Addetti ai macchinari per il trattamento di pulitura a secco, candeggio e tintura di filati e tessuti industriali	conducono impianti e macchinari automatici per il trattamento chimico e fisico, il carbonissaggio, il degodronaggio, la brovatura, il decatissaggio, la follatura, la tintura, il lavaggio, il candeggio, la stiratura, l'apprettatura e trattamenti simili	addetto agli armadi tintoriali, agli apparecchi ad impacco, rotativi e a tamburo, alle centrifughe e agli essiccatoi; addetto ai lavaggi in largo o alle continue; addetto al decatissaggio industriale dei filati/al degodronaggio; addetto all'asciugatura (settore tessile); addetto alla mercerizzazione filati; addetto alla preparazione bagni (settore tessile)/alla pressa per tessuti; addetto alla regolazione e registrazione di macchine del ciclo tintoria; addetto alla stufatura di filati e tessuti/alle ammorbidatrici per filati e tessuti; addetto all'appretto per	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		stiratura industriale; addetto alle follatrici; addetto alle macchine da controllo o stiro in greggio; addetto alle macchine di tintura e vaporizzazione tessuti agofeltrati; addetto alle macchine di tintura in pezza; addetto alle macchine tingifissa; addetto alle operazioni di pinzatura, smacchiatura e debarratura; addetto alle vasche settore tessile; ammorbidatore industriale; autoclavista di candeggio/di decatissaggio; autoclavista di purga/di vaporissaggio/sterilizzatore; candeggiatore di fibre tessili; centrifugatore di tessuti e filati; conduttore di asciugatoi (filati e tessuti); conduttore di macchine bruciapelo; conduttore di macchine clapots/intersectings; conduttore di macchine per la stiratura di tessuti; conduttore di macchine perrotine/rameuses; follonatore industriale di tessuti; operatore prove tintura; tintore industriale di filati/di tessuti;	
7.2.6.5.0 Addetti a macchinari per la stampa dei tessuti	conducono impianti e macchinari automatici per la stampa in continuo dei tessuti, curano le prove colore, verificano la correttezza del processo di stampa.	addetto al ritocco di pezze stampate; addetto alla conduzione del ciclo di stampa vigoreux; addetto alla rotativa klandenweldon (per tessuti); armatore di disegni su tessuti; Conduttore di macchine per la	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		stampa a tavolo di tessuti; disegnatore messincartista per tessuti; inverniciatore di quadri per tessuti; provinatore di colori per tessuti e filati;/ di quadri per tessuti e filati; stampatore a cilindri per tessuti/a griffe su tessuti/a rulli per tessuti; stampatore a tampone per tessuti/di quadri per tessuti/di tessuti a pressa/su tessuti; stenditore di stampa per tessuti; verificatore di tessuti stampati;	
7.2.6.9.0 Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni ed assimilati	conducono impianti e macchinari automatici per la produzione e confezione in serie di materiali e di articoli per l'abbigliamento e di accessori diversi dai capi di vestiario ovvero conducono impianti e macchinari per la produzione in serie di passamanerie	addetto alla nappatrice/alla riunitrice di nastri/alle macchinette cordine;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.2.7.6.0 Assemblatori in serie di articoli in cartone, in tessuto e materie assimilate	montano, in catene o linee semiautomatiche di assemblaggio e con l'ausilio di utensili manuali o semiautomatici, componenti di articoli in cartone, tessuto e materiali simili.	assemblatore di impugnature/di manichini/di ombrelli;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO

Individuazione delle Aziende comprese nel campo di applicazione della Sezione **Tessile, Abbigliamento e Moda**

C - ATTIVITÀ MANIFATTURIERE

13 - INDUSTRIE TESSILI

13.10.00 - Preparazione e filatura di fibre tessili
13.20.00 - Tessitura
13.30.00 - Finissaggio dei tessili
13.91.00 - Fabbricazione di tessuti a maglia

13.92.10 - Confezionamento di biancheria da letto, da tavola e per l'arredamento
13.92.20 - Fabbricazione di articoli in materie tessili nca
13.93.00 - Fabbricazione di tappeti e moquette
13.94.00 - Fabbricazione di spago, corde, funi e reti
13.95.00 - Fabbricazione di tessuti non tessuti e di articoli in tali materie (esclusi gli articoli di abbigliamento)
13.96.10 - Fabbricazione di nastri, etichette e passamanerie di fibre tessili
13.96.20 - Fabbricazione di altri articoli tessili tecnici ed industriali
13.99.10 - Fabbricazione di ricami
13.99.20 - Fabbricazione di tulle, pizzi e merletti
13.99.90 - Fabbricazione di feltro e articoli tessili diversi

14 - CONFEZIONE DI ARTICOLI DI ABBIGLIAMENTO; CONFEZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E PELLICCIA

14.12.00 - Confezione di camici, divise ed altri indumenti da lavoro
14.13.10 - Confezione in serie di abbigliamento esterno
14.13.20 - Sartoria e confezione su misura di abbigliamento esterno
14.14.00 - Confezione di camice, Tshirt, corsetteria e altra biancheria intima
14.19.10 - Confezioni varie e accessori per l'abbigliamento
14.19.29 - Confezioni di abbigliamento sportivo o di altri indumenti particolari
14.20.00 - Confezione di articoli in pelliccia
14.31.00 - Fabbricazione di articoli di calzetteria in maglia
14.39.00 - Fabbricazione di pullover, cardigan ed altri articoli simili a maglia

32 - ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE

32.99.11 - Fabbricazione di articoli di vestiario ignifughi e protettivi di sicurezza
32.99.19 - Fabbricazione di altre attrezzature ed altri articoli di vestiario protettivi di sicurezza
32.99.20 - Fabbricazione di ombrelli, bottoni, chiusure lampo, parrucche e affini
32.99.90 - Fabbricazione di altri articoli nca

33 - RIPARAZIONE, MANUTENZIONE ED INSTALLAZIONE DI MACCHINE ED APPARECCHIATURE

33.19.09 - Riparazione di altre apparecchiature nca

Sezione Settoriale
CALZATURE

Norme specifiche per il Settore Calzature

Campo di applicazione

Nella presente Sezione Settoriale sono contenute le norme che, a integrazione di quanto statuito nella Parte Generale, si applicano alle piccole e medie imprese e al relativo personale dipendente che operano nelle seguenti attività produttive:

- della **produzione di calzature, quali la ideazione e progettazione di calzature**, il confezionamento in serie di calzature, la progettazione, confezionamento e riparazione di calzature (lavorazione "a mano" e su misura).

Più specificatamente il campo di applicazione comprende:

- la fabbricazione di calzature, pantofole e tomaie di qualsiasi genere e tipo, prodotte a macchina, a mano o miste, dalle fabbriche di calzature di gomma non annesse agli stabilimenti per la produzione della gomma, nonché dalle fabbriche di parti staccate, per la confezione di calzature che non rientrino nella sfera di applicazione di altro contratto collettivo di lavoro.

L'elenco dei codici ATECO, utili per l'individuazione delle specifiche attività economiche e dunque delle tipologie di aziende a esse associate, è riportato in calce alla presente Sezione Settoriale.

Orario normale 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.
Eventuali regimi orari settimanali inferiori vengono realizzati, a parità di retribuzione, attraverso l'assorbimento fino a concorrenza della riduzione oraria (ROL).
Fermo restando quanto stabilito nella Parte Generale, l'orario è di norma distribuito su 5 giorni alla settimana con riposo al sabato, fatta salva la possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata nell'arco della settimana.
Nel caso dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti che richiede una prestazione del singolo lavoratore su 6 giornate settimanali, l'orario sarà pari a 36 ore settimanali (c.d. regime orario 6x6.)

Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL

Come previsto nella Parte Generale ai lavoratori sono riconosciute, pro-capite e su base annua, le seguenti quote di permessi ROL, diversificate sulla base del regime orario:

- 56 ore, per la generalità dei lavoratori;
- 60 ore per i turnisti avvicendati su 5 giorni lavoratori (di cui 8 ore maturate al raggiungimento di 50 notti);
- 24 ore per i turnisti su 6 giorni lavorativi.

Le ore di permessi ROL confluiscono nel conto ore individuale previsto nella Parte Generale.

Ferie aggiuntive

Il lavoratore con oltre 18 anni di servizio ha diritto a 5 settimane di ferie.

Minimi tabellari

Nella tabella che segue sono riportati i minimi tabellari associati a ciascuno dei livelli della classificazione unica

Tabella minimi salariali Settore Calzature

Livelli	Minimo Tabellare dall'applicazione	Paga oraria
Quadro*	2508,50	14,50
7	2249,00	13,00
6	2076,00	12,00
5	1989,50	11,50
4	1903,00	11,00
3	1816,50	10,50
2	1730,00	10,00
1 INGRESSO	1557,00	9,00
* Da aggiungere indennità di funzione quadro pari a 100,00 € mensili lordi.		

Divisori orario e giornaliero

Per la determinazione della retribuzione oraria il divisore è fissato in 173.

- 169 con orario di 39 ore settimanali.
- 156 per Turnisti 6x6.

Per la determinazione della retribuzione giornaliera il divisore è fissato in 26.

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.

Maggiorazioni e Indennità

Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo
Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:

- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per il divisore orario la retribuzione normale mensile;
- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti;
- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Tabella delle maggiorazioni

Tipologia	Maggiorazione
– lavoro straordinario o supplementare:	27%
– lavoro notturno:	35%
– lavoro festivo diurno:	50%
– lavoro festivo notturno:	60%
– lavoro notturno a turno:	30%
– lavoro notturno a turno nel regime 6x6:	38%
– lavoro straordinario notturno:	45%

Indennità Di Trasferta
Ad integrazione di quanto stabilito nella Parte Generale, ai lavoratori che prestano servizio in trasferta compete un'indennità di trasferta, la cui entità è pari al 10% della retribuzione giornaliera.

Indennità Per Maneggio Denaro
Il lavoratore, la cui mansione comporti il maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Classificazione del personale

Profili professionali
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 CCNIL.

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.
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.

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
6.5.4.2.1 Modellisti di calzature	realizzano artigianalmente prodotti in cuoio, pelle e materiali simili, trasferendo su dime e sagome i disegni di calzature e dimensionandoli ai prodotti da realizzare.	modellista di calzature;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.4.2.2 Tagliatori di calzature	realizzano prodotti in cuoio, pelle e materiali simili, tagliando calzature, per intero o in parti, secondo modelli e misure standard, in laboratori semi artigianali.	addetto allo stampo di calzature; fresatore di boette di calzoleria/di tacchi di calzoleria; lissatore di calzoleria; rifilatore artigianale del guardolo/di suola/di tacchi/di tomaie; segnatore di pelli di calzature; tagliatore di cuoio da suola/di fodere per calzature/di marocchino/di tomaie; tranciatore di pelli di calzoleria/di suole/di tacchi e sottotacchi;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.4.2.3 Confezionatori di calzature	realizzano prodotti in cuoio, pelle e materiali simili, cucendo, confezionando, rifinendo e guarnendo calzature, per intero o in parti, secondo modelli e misure standard, in laboratori semi artigianali.	addetto alla coloritura di articoli stampati in cuoio; aggiustatore di fodera di calzature; appaiatore di calzature; applicatore di contrafforti di calzature/di ganci/di occhielli di calzature/di rinforzi di calzature; confezionatore in cuoio massello; cucitore di calzature;/ di suola; guarnitore di calzature; inchiodatore di calzature; incollatore di calzature; montatore di calzature/di graffette/di guardolo; orlatore di calzature; stiratore di tomaie; stringaio in cuoio; verniciatore di calzature;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5

6.5.4.2.4 Calzolai, sellai e cuoiai	riparano, tagliano, cuciono, confezionano, rifiniscono e guarniscono calzature su misura del cliente in laboratori artigianali; realizzano artigianalmente selle, finimenti e altri oggetti in cuoio.	bastaio; calzolaio; calzolaio in gomma/in stoffa/ortopedico/riparatore/teatrale; ciabattino; frustaio in cuoio; gambalaio; pantofolaio; risuolatore di calzature; sandalaio; sellaio; stivalaio;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5

7.2.6.7.0 Addetti a macchinari per la produzione in serie di calzature	conducono impianti e macchinari automatici per la produzione in serie di calzature; sorvegliano e conducono macchine per tagliare, assemblare, incollare e cucire i materiali secondo misure e modelli predefiniti.	addetto al finissaggio ed alla scatolatura in industria di calzature; addetto al montaggio della boetta e cava con macchina automatica programmata; addetto al taglio a macchina delle parti principali della tomaia in pelli pregiate; addetto all'applicazione in serie delle suole; addetto alla appaiatura tomaie finite in industria di calzature; addetto alla cardatura in serie delle suole; addetto alla coloritura in serie di tacco e suola; addetto alla cucitura in serie delle parti principali della tomaia; addetto alla fresatura e smerigliatura in serie delle suole e del tacco; addetto alla giuntatura completa della tomaia in industria di calzature; addetto alla graffettatura e/o inchiodatura di calzature in legno o plastica in serie; addetto alla limatura, aggiustatura e sviluppo della dima di base in suolificio; addetto alla messa in fodera calzature; addetto alla montatura industriale di scarpe in pelli pregiate; addetto alla puntatura di sandali su sottopiedi segnati in industria di calzature; addetto alla rifilatura con forbice elettrica delle suole in plastica o gomma in industria di calzature; addetto alla ritoccatura delle suole prefinite in industria di calzature; addetto alla scarnitura industriale di tomaie in pellame; addetto alla smerigliatura e/o levigatura di calzature in legno in serie; addetto alla smussatura del guardolo su suole prefinite in industria di calzature; addetto alla stenditura e al fissaggio delle fodere della tomaia in industria	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

		di calzature; addetto alla stiratura a caldo di mocassino in industria di calzature; addetto alla timbratura in automatico delle suole; addetto all'applicazione di accessori in serie nelle calzature per lo sport ed il tempo libero/di tacchi su calzature in legno in industria di calzature/in serie del guardolo su suole prefinite; addetto all'applicazione industriale sottopiedi e loro refilatura/in serie negli scarponi da sci; addetto alle macchine per estrusione, iniezione e schiumatura di materiale plastico in industria di calzature;	

Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO

Individuazione delle Aziende comprese nel campo di applicazione della Sezione **Calzature**

C - ATTIVITÀ MANIFATTURIERE

15.2 - FABBRICAZIONE DI CALZATURE
15.20.1 - Fabbricazione di calzature
15.20.2 - Fabbricazione di parti in cuoio per calzature

S - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI

95 - RIPARAZIONE DI COMPUTER E DI BENI PER USO PERSONALE E PER LA CASA
95.23.00 - Riparazione di calzature e articoli da viaggio in pelle, cuoio o in altri materiali simili

Sezione Settoriale
PELLI E CUOIO

Norme specifiche per il Settore Pelli e Cuoio

Campo di applicazione

Nella presente Sezione Settoriale sono contenute le norme che, a integrazione di quanto statuito nella Parte Generale, si applicano alle piccole e medie imprese e al relativo personale dipendente che operano nelle seguenti attività produttive:

- della **concia pelle e pelliccia, trattamento piume e semilavorato per imbottiture**, quali la preparazione e concia della pelle e della pelliccia, il trattamento piume e produzione del semilavorato per imbottitura;
- della **produzione di articoli di pelletteria**, quali l'ideazione e progettazione di articoli di pelletteria, il confezionamento di articoli di pelletteria, la progettazione, confezionamento e riparazione di articoli di pelletteria (lavorazione "a mano" e su misura) .

Più specificatamente il campo di applicazione comprende:

- la fabbricazione di articoli in pelle e simili, con specifico riferimento alla preparazione e concia del cuoio nonché alla fabbricazione di articoli da viaggio, di borse, pelletteria e selleria e della preparazione e tintura di pellicce.

L'elenco dei codici ATECO, utili per l'individuazione delle specifiche attività economiche e dunque delle tipologie di aziende a esse associate, è riportato in calce alla presente Sezione Settoriale.

Orario normale 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.
Eventuali regimi orari settimanali inferiori vengono realizzati, a parità di retribuzione, attraverso l'assorbimento fino a concorrenza della riduzione oraria (ROL).
Fermo restando quanto stabilito nella Parte Generale, l'orario è di norma distribuito su 5 giorni alla settimana con riposo al sabato, fatta salva la possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata nell'arco della settimana.

Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL

Come previsto nella Parte Generale ai lavoratori sono riconosciute, pro-capite e su base annua 72 ore di ROL.

Ferie aggiuntive

Il lavoratore con oltre 18 anni di servizio ha diritto a 5 settimane di ferie.

Minimi tabellari

Nella tabella che segue sono riportati i minimi tabellari associati a ciascuno dei livelli della classificazione unica.

Tabella minimi salariali Settore Pelli e Cuoio

Livelli	Minimo Tabellare dall'applicazione	Paga oraria
Quadro*	2422,00	14,00
7	2249,00	13,00
6	2076,00	12,00
5	1989,50	11,50
4	1903,00	11,00
3	1816,50	10,50
2	1730,00	10,00
1 INGRESSO	1557,00	9,00
* Da aggiungere indennità di funzione quadro pari a 100,00 € mensili lordi.		

Divisori orario e giornaliero

Per la determinazione della retribuzione oraria il divisore è fissato in 173 (156 per Turnisti 6x6).
Per la determinazione della retribuzione giornaliera il divisore è fissato in 26.

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.

Maggiorazioni e Indennità

Maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo

Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:

- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per il divisore orario la retribuzione normale mensile;
- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti;

- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Tabella delle maggiorazioni

Tipologia	Maggiorazione
- lavoro diurno eccedente l'orario contrattuale e legale:	27%
- lavoro notturno:	30%
- lavoro straordinario notturno:	40%
- lavoro festivo:	45%
-lavoro straordinario festivo:	50%
- lavoro festivo notturno:	55%
- lavoro straordinario festivo notturno:	70%

Indennità Di Trasferta
Ad integrazione di quanto stabilito nella Parte Generale, ai lavoratori che prestano servizio in trasferta compete un'indennità di trasferta, la cui entità è pari al 10% della retribuzione giornaliera.

Indennità Per Maneggio Denaro
Il lavoratore, la cui mansione comporti il maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Classificazione del personale

Profili professionali
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 CCNIL.

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.

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.

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
6.3.3.2.2 Artigiani di prodotti artistici in pelle e cuoio lavorati a mano	lavorano artigianalmente realizzando manufatti e oggetti di artigianato artistico in cuoio, in pelle o materiali simili.	artigiano artistico, accessori in cuoio; artigiano lavorazioni artistiche del cuoio; pellettiere artigiano artistico; pellettiere artigiano artistico accessori di pelle;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.3.4.1 Modellisti di pellicceria e di capi in pelle	riportano su cartamodello i disegni del capo da realizzare in pelle o pelliccia dimensionandoli alle misure del cliente o a misure standard.	modellista di guanti; modellista di pellicce;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.3.4.2 Tagliatori di pellicceria e di capi in pelle	tagliano il capo o il complemento di abbigliamento in pelle o pelliccia per intero o nelle sue parti in laboratori semiartigianali.	cernitore di pelo; pulitore di pellicceria;/ di capi in pelle; tagliatore di guanti; tagliatore di pellicceria;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.3.4.4 Pellicciai e sarti in pelle	disegnano, tagliano e confezionano l'intero capo in pelle o pelliccia su misura del cliente.	guantaio in pelle; pellicciaio; sarto in pelle;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.4.1.0 Conciatori di pelli e di	si occupano della prima lavorazione e rifinitura del cuoio, delle pelli e delle pellicce, raschiano, sottopongono a	addetto ai bagni di rinverdimento di conceria; anticatore di pelli;	Operai Liv. 3

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
pellicce	concia, nappano, scamosciano, rifilano e portano a diverso grado di rifinitura i materiali della pelle animale in modo da renderli utilizzabili.	apprettatore di pelli; asciugatore di pelli; assortitore di pelli; calcinatore di conceria; cilindratore di pelli; conciatore di pellicce; cromatore di conceria; decoratore di pellami; essiccatore di pelli; graminatore di pelli; incollatore di pelli; maceratore di conceria; martellatore di cuoio; mondatore di cuoio; nappatore; patinatore su pelli; rasatore di pelli; raschiatore di pelli; rifilatore di pelli; salatore di pelli; scamosciatore di pelli; selezionatore di pelli; tranciatore a fustelle di conceria;	Liv. 4 Liv. 5
6.5.4.3.1 Modellisti di pelletteria	realizzano artigianalmente accessori da viaggio e complementi di abbigliamento in pelle o in materiali simili trasferendo su dime e sagome i disegni e dimensionandoli agli oggetti da realizzare.	modellista di valigeria ed affini;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.4.3.2 Tagliatori di pelletteria	tagliano valigie ed accessori simili per intero o in parti, secondo misure standard in laboratori semiartigianali.	addetto al taglio di valigeria; addetto alla filettatura o rigatura a mano di pelletteria; addetto alla segnatura di pelli e cuoio per valigeria; cesellatore in cuoio; foratore di valigeria; fustellatore di valigeria; incisore di valigeria; intarsiatore di valigeria; tagliatore di fodere di valigeria; tagliatore di valigeria ed affini; tranciatore di valigeria;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.5.4.3.3 Confezionatori di pelletteria	cuciono, rifiniscono e guarniscono valigie ed accessori simili per intero o in parti, secondo misure standard in laboratori semiartigianali.	addetto alla ceratura di pelletteria; addetto alla stampatura di guarnizioni per valigeria; addetto alla tornitura di guarnizioni per valigeria; bordatore di valigeria;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		cinturinista di valigeria; confezionatore di cartelle in pelle; confezionatore di pelletteria; cucitore di pelletteria; decoratore di pelletteria; finitore di valigeria; foderatore in pelli e cuoio di valigeria; impressore di valigeria; incollatore di valigeria; lucidatore di valigeria; montatore di serrature di valigeria; ribattitore di valigeria; rifilatore di valigeria; verniciatore di valigeria;	
6.5.4.3.4 Pellettieri	riparano, tagliano, cuciono, rifiniscono e guarniscono valigie ed accessori simili su misura o ordinazione del cliente in laboratori artigianali.	astucciaio pellettiere; borsettaio; borsettiere; cinghiaio in cuoio; pellettiere (valigeria ed affini); portafogliaio; riparatore di pelletteria (valigeria ed affini); valigiaio;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
7.2.6.6.1 Addetti a macchinari industriali per la preparazione di pelli e pellicce	conducono impianti e macchinari automatici per la lavorazione di pelli e di pellicce.	addetto a macchinari industriali per la preparazione di pelli e pellicce; addetto alla preparazione o selezione di bande o tagli per cinghie in pelle in serie;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.2.6.6.2 Addetti a macchinari per la produzione in serie di articoli in pelle e pelliccia	conducono impianti e macchinari per la produzione in serie di articoli e accessori in pelle e pelliccia; sorvegliano e conducono macchine per tagliare, assemblare, incollare e cucire i materiali secondo misure e modelli predefiniti.	addetto a macchinari per la produzione in serie di articoli in pelle;/in serie di articoli in pelliccia; addetto al collaudo di cinghie finite; addetto al montaggio di copertine in pelle su telai; addetto al taglio per la produzione in serie di articoli in pelle;/ alla coloritura in serie di articoli in pelle; addetto alla preparazione di stampi o modelli per la produzione in serie di articoli in pelle; addetto alla stampatura, marcatura	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		e smussatura di pelli per articoli in serie; addetto alla tornitura di guarnizioni in serie per articoli in pelle; addetto alle macchine per stampaggio ad iniezione su articoli in pelle; confezionatore in serie di valigie, valigette e sacche da viaggio; stampatore a pressa di pelle e cuoio	

Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO

Individuazione delle Aziende comprese nel campo di applicazione della Sezione **Pelli e Cuoio**

C - ATTIVITÀ MANIFATTURIERE

15 - FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E SIMILI

15.11 - Preparazione e concia del cuoio; preparazione e tintura di pellicce
15.12 - Fabbricazione di articoli da viaggio, borse e simili, pelletteria e selleria

S - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI

95 - RIPARAZIONE DI COMPUTER E DI BENI PER USO PERSONALE E PER LA CASA
95.23.00 - Riparazione di calzature e articoli da viaggio in pelle, cuoio o in altri materiali simili

Sezione Settoriale
PENNE, SPAZZOLE E PENNELLI

Norme specifiche per il Settore
Penne, Spazzole e Pennelli

Campo di applicazione

Nella presente Sezione Settoriale sono contenute le norme che, a integrazione di quanto statuito nella Parte Generale, si applicano alle piccole e medie imprese e al relativo personale dipendente che operano nelle seguenti attività produttive:

- **fabbricazione di penne, matite, parti staccate di matite e penne ed articoli affini; di spazzole, pennelli, scope e preparatrici relative materie prime; di ombrelli e manici d'ombrello.**

L'elenco dei codici ATECO, utili per l'individuazione delle specifiche attività economiche e dunque delle tipologie di aziende a esse associate, è riportato in calce alla presente Sezione Settoriale.

Orario normale 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.
Eventuali regimi orari settimanali inferiori vengono realizzati, a parità di retribuzione, attraverso l'assorbimento fino a concorrenza della riduzione oraria (ROL).
Fermo restando quanto stabilito nella Parte Generale, l'orario è di norma distribuito su 5 giorni alla settimana con riposo al sabato, fatta salva la possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata nell'arco della settimana.
Nel caso dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti che richiede una prestazione del singolo lavoratore su 6 giornate settimanali, l'orario sarà pari a 36 ore settimanali (c.d. regime orario 6x6.)

Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL

Come previsto nella Parte Generale ai lavoratori sono riconosciute, pro-capite e su base annua, le seguenti quote di permessi ROL, diversificate sulla base del regime orario:

- 56 ore, per la generalità dei lavoratori;
- 56 ore per i turnisti avvicendati su 5 giorni lavoratori (di cui 8 ore maturate al raggiungimento di 50 notti);
- 24 ore per i turnisti avvicendati su 6 giorni lavorativi.

Le ore di permessi ROL confluiscono nel conto ore individuale, come stabilito nella Parte Generale.

Ferie aggiuntive

Il lavoratore con oltre 18 anni di servizio ha diritto a 5 settimane di ferie.

Minimi tabellari

Nella tabella che segue sono riportati i minimi tabellari associati a ciascuno dei livelli della classificazione unica.

Tabella minimi salariali Settore Penne, Spazzole e Pennelli

Livelli	Minimo Tabellare dall'applicazione	Paga oraria
Quadro*	2681,50	15,50
7	2508,50	14,50
6	2335,50	13,50
5	2162,50	12,50
4	2076,00	12,00
3	1989,50	11,50
2	1816,50	10,50
1 INGRESSO	1557,00	9,00
* Da aggiungere indennità di funzione quadro pari a 100,00 € mensili lordi.		

Divisori orario e giornaliero

Per la determinazione della retribuzione oraria il divisore è fissato in 173, (156 per Turnisti 6x6).
Per la determinazione della retribuzione giornaliera il divisore è fissato in 26.

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.

Maggiorazioni e Indennità

Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo

Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:

- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per il divisore orario la retribuzione normale mensile;

- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti;
- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Tabella delle maggiorazioni

Tipologia	Maggiorazione
– - lavoro straordinario diurno:	30%
– - lavoro festivo:	40%
– - lavoro notturno non compreso in turni:	30%;
– - lavoro notturno effettuato in turni avvicendati:	30%;
– - lavoro straordinario festivo	50%;
– - lavoro straordinario notturno:	45%
– - lavoro festivo notturno (non compreso in turni periodici)	50%;
– - lavoro notturno festivo straordinario:	70%.

Indennità Di Trasferta
Ad integrazione di quanto stabilito nella Parte Generale, ai lavoratori che prestano servizio in trasferta compete un'indennità di trasferta, la cui entità è pari al 10% della retribuzione giornaliera.

Indennità Per Maneggio Denaro
Il lavoratore, la cui mansione comporti il maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Classificazione del personale

Profili professionali
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 CCNIL.

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.

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.

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
6.5.2.3.1 Impagliatori e lavoranti in vimini e setole	trattano vimine, paglia e crine vegetale per realizzare cappelli, cesti, canestri, pennelli, spazzole ed altri oggetti simili.	canestraio in vimini; cernitore di setole; cestinaio; imbiancatore di paglia; imbiancatore di vimini; impagliatore di mobili;/ di sedie; infilatore di setole; intrecciatore in fibre vegetali; mobiliere in vimini; panieraio in vimini; rivestitore in vimini	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
7.2.7.6.0 Assemblatori in serie di articoli in cartone, in tessuto e materie assimilate	montano, in catene o linee semiautomatiche di assemblaggio e con l'ausilio di utensili manuali o semiautomatici,componenti di articoli in cartone, tessuto e materiali simili.	assemblatore di impugnature; assemblatore di manichini; assemblatore di ombrelli	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO

Individuazione delle Aziende comprese nel campo di applicazione della Sezione **Penne, Spazzole e Pennelli**

C - ATTIVITÀ MANIFATTURIERE

32.9 - INDUSTRIE MANIFATTURIERE N.C.A.

32.91.00 - Fabbricazione di scope e spazzole
32.99.10 - Fabbricazione di attrezzature ed articoli di vestiario protettivi di sicurezza
32.99.20 - Fabbricazione di ombrelli, bottoni, chiusure lampo, parrucche e affini
32.99.30 - Fabbricazione di oggetti di cancelleria
32.99.90 - Fabbricazione di altri articoli n.c.a.

S - ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI

95 - RIPARAZIONE DI COMPUTER E DI BENI PER USO PERSONALE E PER LA CASA

95.23.00 - Riparazione di calzature e articoli da viaggio in pelle, cuoio o in altri materiali simili

Sezione Settoriale
OCCHIALI

Norme specifiche per il Settore Occhiali

Campo di applicazione

Nella presente Sezione Settoriale sono contenute le norme che, a integrazione di quanto statuito nella Parte Generale, si applicano alle piccole e medie imprese e al relativo personale dipendente che operano nelle seguenti attività produttive:

- delle **lavorazioni lenti (ottiche e oftalmiche) e assemblaggio di strumenti ottici** .

Più specificatamente il campo di applicazione comprende:

- la fabbricazione di occhiali od articoli inerenti l'occhialeria (montature, lenti di qualsiasi materiale, astucci, galvanica, minuterie, ecc.).

L'elenco dei codici ATECO, utili per l'individuazione delle specifiche attività economiche e dunque delle tipologie di aziende a esse associate, è riportato in calce alla presente Sezione Settoriale.

Orario normale 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.
Eventuali regimi orari settimanali inferiori vengono realizzati, a parità di retribuzione, attraverso l'assorbimento fino a concorrenza della riduzione oraria (ROL).
Fermo restando quanto stabilito nella Parte Generale, l'orario è di norma distribuito su 5 giorni alla settimana con riposo al sabato, fatta salva la possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata nell'arco della settimana.
Nel caso dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti che richiede una prestazione del singolo lavoratore su 6 giornate settimanali, l'orario sarà pari a 36 ore settimanali (c.d. regime orario 6x6.)

Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL

Come previsto nella Parte Generale ai lavoratori sono riconosciute, pro-capite e su base annua, le seguenti quote di permessi ROL, diversificate sulla base del regime orario:

- 56 ore, per la generalità dei lavoratori;
- 64 ore per i turnisti avvicendati su 5 giorni lavoratori, (a cui si aggiungono ulteriori 8 ore, maturate al raggiungimento di n. 50 notti l'anno di prestazione effettiva);
- 24 ore per i turnisti avvicendati su 6 giorni lavorativi.

Le ore di permessi ROL confluiscono nel conto ore individuale, come stabilito nella Parte Generale.

Ferie aggiuntive

Il lavoratore con oltre 18 anni di servizio ha diritto a 5 settimane di ferie.

Aspetti retributivi

Minimi tabellari

Nella tabella che segue sono riportati i minimi tabellari associati a ciascuno dei livelli della classificazione unica.

Tabella minimi salariali Settore Occhiali

Livelli	Minimo Tabellare dall'applicazione	Paga oraria
Quadro*	2422,00	14,00
7	2335,50	13,50
6	2162,50	12,50
5	1989,50	11,50
4	1903,00	11,00
3	1816,50	10,50
2	1730,00	10,00
1 INGRESSO	1557,00	9,00
* Da aggiungere indennità di funzione quadro pari a 100,00 € mensili lordi.		

Divisori orario e giornaliero

Per la determinazione della retribuzione oraria il divisore è fissato in 173, (156 per Turnisti 6x6).
Per la determinazione della retribuzione giornaliera il divisore è fissato in 26.

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.

Maggiorazioni e Indennità

Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo

Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:

- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per il divisore orario la retribuzione normale mensile;
- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti;
- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Tabella delle maggiorazioni

Tipologia	Maggiorazione
– lavoro straordinario diurno:	25%
– lavoro festivo:	40%
– lavoro festivo straordinario (oltre le 8 ore e 48 settimanali)	50%
– lavoro notturno:	30%;
– lavoro straordinario notturno:	45%;
– lavoro festivo notturno:	50%;
– lavoro notturno festivo straordinario:	70%.

Indennità Di Trasferta

Ad integrazione di quanto stabilito nella Parte Generale, ai lavoratori che prestano servizio in trasferta compete un'indennità di trasferta, la cui entità è pari al 10% della retribuzione giornaliera.

Indennità Per Maneggio Denaro

Il lavoratore, la cui mansione comporti il maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Classificazione del personale

Profili professionali

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 CCNIL.

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.

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.

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
6.3.1.5.2 Addetti alla produzione di apparecchi ottici	lavorano il vetro o altri materiali adatti allo scopo per attribuirvi le proprietà richieste dalle lenti ovvero costruiscono, montano, tarano e riparano apparecchiature ottiche per fini scientifici	addetto a camera bianca lenti; addetto alla misurazione delle lenti per apparecchi ottici; addetto alle operazioni di pulitura, satinatura, lucidatura, sabbiatura delle lenti per apparecchi ottici; costruttore di apparati ottici scientifici; / di apparecchi ottici; montatore di strumenti ottici;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.3.1.5.1 Addetti alla produzione di lenti e occhiali	lavorano il vetro o altri materiali adatti allo scopo per attribuirvi le proprietà richieste dalle lenti, ovvero rifiniscono e formano le lenti così realizzate anche per montarle su occhiali	addetto a lavori vari per montaggio aste e frontali per occhiali; addetto a riparazioni varie occhiali; addetto a timbratura lenti; addetto ad animatura aste su lastra; addetto ad inserimento cerniere per astucci e/o occhiali; addetto al controllo delle lenti per occhiali; addetto al trattamento superficiale delle lenti; / alle operazioni di taglio lenti; calcolatore ottico; incollatore di occhiali; metallizzatore ottico; molatore e pulitore di lenti; montatore di prismi; / di lenti; pulitore di vetreria ottica;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		rettificatore ottico; sagomatore di lenti in vetro; sbozzatore di lenti; sbozzatore di prismi;	

Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO

Individuazione delle Aziende comprese nel campo di applicazione della Sezione **Occhiali**

C - ATTIVITÀ MANIFATTURIERE

32 - ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE

32.5 - FABBRICAZIONE DI STRUMENTI E FORNITURE MEDICHE E DENTISTICHE

32.50.10 - Fabbricazione di mobili per uso medico, apparecchi medicali, di materiale medico-chirurgico e veterinario, di apparecchi e strumenti per odontoiatria (incluse parti staccate e accessori)
32.50.40 - Fabbricazione di lenti oftalmiche
32.50.50 - Fabbricazione di armature per occhiali di qualsiasi tipo; montatura in serie di occhiali comuni

Sezione Settoriale
GIOCATTOLI

Norme specifiche per il Settore Giocattoli

Campo di applicazione

Nella presente Sezione Settoriale sono contenute le norme che, a integrazione di quanto statuito nella Parte Generale, si applicano alle piccole e medie imprese e al relativo personale dipendente che operano nelle seguenti attività produttive:

- **fabbricazione di giocattoli, giochi e modellismo.**

L'elenco dei codici ATECO, utili per l'individuazione delle specifiche attività economiche e dunque delle tipologie di aziende a esse associate, è riportato in calce alla presente Sezione Settoriale.

Orario normale 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.
Eventuali regimi orari settimanali inferiori vengono realizzati, a parità di retribuzione, attraverso l'assorbimento fino a concorrenza della riduzione oraria (ROL).
Fermo restando quanto stabilito nella Parte Generale, l'orario è di norma distribuito su 5 giorni alla settimana con riposo al sabato, fatta salva la possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata nell'arco della settimana.
Nel caso dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti che richiede una prestazione del singolo lavoratore su 6 giornate settimanali, l'orario sarà pari a 36 ore settimanali (c.d. regime orario 6x6.)

Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL

Come previsto nella Parte Generale ai lavoratori sono riconosciute, pro-capite e su base annua, le seguenti quote di permessi ROL, diversificate sulla base del regime orario:

- 56 ore, per la generalità dei lavoratori;
- 56 ore per i turnisti avvicendati su 5 giorni lavoratori (di cui 8 ore maturate al raggiungimento di 50 notti);
- 24 ore per i turnisti avvicendati su 6 giorni lavorativi.

Le ore di permessi ROL confluiscono nel conto ore individuale, come stabilito nella Parte Generale.

Ferie aggiuntive

Il lavoratore con oltre 18 anni di servizio ha diritto a 5 settimane di ferie.

Minimi tabellari

Nella tabella che segue sono riportati i minimi tabellari associati a ciascuno dei livelli della classificazione unica.

Tabella minimi salariali Settore Giocattoli

Livelli	Minimo Tabellare dall'applicazione	Paga oraria
Quadro*	2422,00	14,00
7	2335,50	13,50
6	2162,50	12,50
5	2076,00	12,00
4	1903,00	11,00
3	1816,50	10,50
2	1730,00	10,00
1 INGRESSO	1557,00	9,00
* Da aggiungere indennità di funzione quadro pari a 100,00 € mensili lordi.		

Divisori orario e giornaliero

Per la determinazione della retribuzione oraria il divisore è fissato in 173, (156 per Turnisti 6x6).
Per la determinazione della retribuzione giornaliera il divisore è fissato in 26.

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.

Maggiorazioni e Indennità

Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo

Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:

- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per il divisore orario la retribuzione normale mensile;
- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti;
- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Tabella delle maggiorazioni

Tipologia	Maggiorazione
– per le ore di lavoro eccedenti l'orario contrattuale e l'orario legale:	25%
– - lavoro festivo:	40%
– - lavoro notturno non compreso in turni	33%;
– - lavoro notturno in turni avvicendati:	33%
– - lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore):	50%
– - lavoro straordinario notturno:	50%.

Indennità Di Trasferta
Ad integrazione di quanto stabilito nella Parte Generale, ai lavoratori che prestano servizio in trasferta compete un'indennità di trasferta, la cui entità è pari al 10% della retribuzione giornaliera.

Indennità Per Maneggio Denaro
Il lavoratore, la cui mansione comporti il maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Classificazione del personale

Profili professionali
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 CCNIL.

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.

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.

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
7.2.3.2.0 Conduttori di macchinari per la fabbricazione di altri articoli in gomma	conducono impianti e macchinari per la lavorazione della gomma e la fabbricazione di prodotti in gomma, diversi dai pneumatici, destinati al consumo finale o alla produzione industriale	addetto a elastomeri e mescole; addetto a presse automatiche della plastica; addetto alla lavorazione degli isolanti in gomma; addetto macchine isolamento cavi; autoclavista per gomma; colorista gomma; conduttore di calandre per articoli in gomma; confezionatore di cinghie di trasmissione; confezionatore di coperture in gomma;/ di pavimenti in gomma; confezionatore di molle ad aria; formatore di articoli in gomma; giocattolaio in gomma; intelaiatore di articoli in gomma; pressatore di gomma; resinatore in gomma; spalmatore di tessuti	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		gommati; tubista in gomma; uniformizzatore di cascami di gomma rigenerati;	
7.2.4.1.0 Addetti a macchinari per la produzione in serie di mobili e di articoli in legno	conducono impianti e macchinari per la produzione in serie di mobili e di articoli in legno e simili, conducono e sorvegliano i macchinari per tagliare, sagomare, intagliare, perforare, piallare, tornire e levigare il legno e i pannelli in legno o i materiali simili; sorvegliano la regolarità dei processi di lavorazione e intervengono in caso di malfunzionamento degli impianti e dei macchinari	addetto ai trapani per legname;/ alla fresatrice per legnami; addetto alla testatrice; addetto alla tranciatura di pannelli in legno; addetto alle circolari squadratrici; / alle piallatrici per legnami; addetto alle smerigliatrici per legnami; addetto alle smussatrici per legname;/ alle spalmatrici per legname; conduttore di giuntatrice per legnami; conduttore di macchina combinata per legnami; conduttore di macchina universale per la lavorazione del legno;/ di macchine combinate per legno; conduttore di macchine tenonatrici; conduttore di sega traforante per legno; fabbricante di attrezzi casalinghi in legno; / attrezzi sportivi in legno; fabbricante di giocattoli in legno; fabbricante di matite; / di stecchini; operatore di segheria automatica per produzione in serie; traversaro per uso ferroviario;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.2.7.4.0	montano, in catene o linee semiautomatiche di	addetto all'assemblaggio	Operai

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
Assemblatori in serie di articoli in metallo, in gomma e in materie plastiche	assemblaggio e con l'ausilio di utensili manuali o semiautomatici, componenti di articoli in metallo, gomma e materie plastiche o di loro parti	di articoli in plastica per uso ospedaliero; / di sacche di plastica per sangue; assemblatore per la produzione in serie di articoli sportivi; assemblatore per la produzione in serie di giocattoli;	Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.2.7.5.0 Assemblatori in serie di articoli in legno e in materiali assimilati	montano, in catene o linee semiautomatiche di assemblaggio e con l'ausilio di utensili manuali o semiautomatici, componenti di articoli in legno e materiali simili	assemblatore per la produzione in serie di biliardi; assemblatore per la produzione in serie di casse da imballaggio; assemblatore per la produzione in serie di giocattoli in legno; assemblatore per la produzione in serie di mobili;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO

Individuazione delle Aziende comprese nel campo di applicazione della Sezione **Giocattoli**

C - ATTIVITÀ MANIFATTURIERE

17 - FABBRICAZIONE DI CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA

17.29 - Fabbricazione di altri articoli di carta e cartone

22.2 - FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN MATERIE PLASTICHE

22.29 - Fabbricazione di altri articoli in materie plastiche

25.9 - FABBRICAZIONE DI ALTRI PRODOTTI IN METALLO

25.99 - Fabbricazione di altri prodotti in metallo n.c.a.

26.4 - FABBRICAZIONE DI PRODOTTI DI ELETTRONICA DI CONSUMO AUDIO E VIDEO

26.40 - Fabbricazione di prodotti di elettronica di consumo audio e video
26.40.02 - Fabbricazione di console per videogiochi (esclusi i giochi elettronici)

32.3 - FABBRICAZIONE DI ARTICOLI SPORTIVI

32.30.00 - Fabbricazione di articoli sportivi

32.4 - FABBRICAZIONE DI GIOCHI E GIOCATTOLI

32.40 - Fabbricazione di giochi e giocattoli
32.40.1 - Fabbricazione di giochi (inclusi i giochi elettronici)
32.40.10 - Fabbricazione di giochi (inclusi i giochi elettronici)
32.99.90 - Fabbricazione di altri articoli n.c.a.

33.1 - RIPARAZIONE E MANUTENZIONE DI PRODOTTI IN METALLO, MACCHINE ED APPARECCHIATURE

33.19.09 - Riparazione di altre apparecchiature n.c.a.

Sezione Settoriale
CHIMICA – CONCIA E SETTORI ACCORPATI

Norme specifiche per il Settore
Chimica – Concia e settori accorpati

Campo di applicazione

Nella presente Sezione Settoriale sono contenute le norme che, a integrazione di quanto statuito nella Parte Generale, si applicano alle piccole e medie imprese e al relativo personale dipendente che operano nelle seguenti attività produttive:

- della **chimica di base e derivati**, quali il coordinamento del processo produttivo e della sicurezza nel comparto chimica di base e derivati (Ada di area comune), la ricerca, sviluppo e industrializzazione produzioni chimica di base, la conduzione di impianti chimica di base;
- della **chimica farmaceutica**, quali il coordinamento del processo produttivo, delle attività di farmacovigilanza e ricerca, la produzione e confezionamento di prodotti farmaceutici, l'informazione e divulgazione di prodotti farmaceutici.

Più specificatamente il campo di applicazione comprende:

a. fabbricazione di prodotti chimici con riferimento a:

- fabbricazione di prodotti chimici di base, di fertilizzanti e composti azotati, di materie plastiche e gomma sintetica in forme primarie;
- fabbricazione di agrofarmaci e di altri prodotti chimici per l'agricoltura;
- fabbricazione di pitture, vernici e smalti, inchiostri da stampa e adesivi sintetici (mastici);
- fabbricazione di saponi e detergenti, di prodotti per la pulizia e la lucidatura, di profumi e cosmetici;
- fabbricazione di altri prodotti chimici;
- fabbricazione di fibre sintetiche e artificiali.

b. fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici, con riferimento a:

- fabbricazione di prodotti farmaceutici di base;
- fabbricazione di medicinali e preparati farmaceutici.

L'elenco dei codici ATECO, utili per l'individuazione delle specifiche attività economiche e dunque delle tipologie di aziende a esse associate, è riportato in calce alla presente Sezione Settoriale.

Orario normale 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.
Eventuali regimi orari settimanali inferiori vengono realizzati, a parità di retribuzione, attraverso l'assorbimento fino a concorrenza della riduzione oraria (ROL).
Nel caso dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti che richiede una prestazione del singolo lavoratore su 6 giornate settimanali, l'orario sarà pari a 36 ore

settimanali (c.d. regime orario 6x6.)
Per i lavoratori giornalieri e per i turnisti l'orario di lavoro è fissato, anche come media su cicli plurisettimanali, in 37 ore e 30 minuti a parità di retribuzione ed è realizzato mediante l'assorbimento delle quote di riduzione orario.

Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL

Come previsto nella Parte Generale ai lavoratori sono riconosciute, pro-capite e su base annua, le seguenti quote di permessi ROL, diversificate sulla base del regime orario:

- 68 ore, per la generalità dei lavoratori e i turnisti 2x5 e 2x6;
- 76 ore, per i turnisti 3x5 e 3x6;
- 24 ore, per regime orario 6x6 con orario di 36 ore settimanali.

Ai lavoratori che prestano la loro attività nel turno notturno sono riconosciute ulteriori 16 ore annue procapite, in aggiunta alle quote sopra stabilite.
Le ore di permessi ROL confluiscono nel conto ore individuale, come stabilito nella Parte Generale.

Ferie aggiuntive

Il lavoratore con oltre 11 anni di servizio ha diritto a 5 settimane di ferie.

Minimi tabellari

Nella tabella che segue sono riportati i minimi tabellari associati a ciascuno dei livelli della classificazione unica.

Tabella minimi salariali Settore Chimica e Settori accorpati

Livelli	Minimo Tabellare dall'applicazione	Paga oraria
Quadro*	3193,75	18,25
7	2843,75	16,25
6	2581,25	14,75
5	2336,25	13,35

4	2143,75	12,25
3	1942,50	11,10
2	1750,00	10,00
1 INGRESSO	1618,75	9,25
* Da aggiungere indennità di funzione quadro pari a 160,00 € mensili lordi.		

Divisori orario e giornaliero

Per la determinazione della retribuzione oraria il divisore è fissato in 175.
Per la determinazione della retribuzione giornaliera il divisore è fissato in 25.

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.

Maggiorazioni e Indennità

Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo

Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:

- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per 175 la retribuzione normale mensile;
- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti;
- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Tabella delle maggiorazioni

Tipologia	Maggiorazione
1) oltre 38,5 a 48 settimanali	10%
2) oltre 48 ore settimanali	30%
3) lavoro festivo	50%
4) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	50%

Tipologia	Maggiorazione
5) lavoro in turni avvicendati:	
turni diurni	4%
turno notturno	34%
turno notturno in lavorazioni a ciclo continuo, che si svolgono su tre turni avvicendati nell'intero arco settimanale di 7 giorni,	50%
6) lavoro domenicale con riposo compensativo	30%
7) lavoro festivo oltre la 48ª ora	70%
8) lavoro notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati) oltre la 48ª ora:	
prima ora	60%
ore successive	75%

Per il lavoro in turno notturno in aggiunta alle maggiorazioni, per ogni notte effettivamente lavorata, è corrisposto un importo pari a euro 5.

Indennità Di Trasferta

Ad integrazione di quanto stabilito nella Parte Generale, ai lavoratori che prestano servizio in trasferta compete un'indennità di trasferta, la cui entità è pari a:

- 35% della retribuzione giornaliera per il primo mese;
- 20% dal secondo mese.

Indennità Per Maneggio Denaro

Il lavoratore, la mansione comporti il maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Classificazione del personale

Profili professionali

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 CCNIL.

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.

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.

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
2.1.1.2.1 Chimici e professioni assimilate	conducono ricerche, test, esperimenti ed analisi qualitative e quantitative su sostanze naturali o di sintesi, ne individuano la composizione e le variazioni chimiche ed energetiche, individuano ed applicano metodi di indagine, formulano teorie e leggi sulla base delle osservazioni; migliorano le sostanze e ne sintetizzano di nuove. L'esercizio della professione di Chimico è regolato dalle leggi dello Stato.	analista chimico; chimico;/ chimico agrario; chimico alimenti; chimico bromatologo; chimico di idrocarburi e derivati; chimico farmaceutico; chimico fisico; chimico industriale; chimico metallurgico; chimico nucleare; chimico organico; chimico tossicologo; ingegnere biotecnologico; responsabile laboratorio chimico;	Impiegati Liv. 6 Liv. 7
2.1.1.2.2 Chimici informatori e divulgatori	incrementano la conoscenza scientifica in materia, utilizzano e trasferiscono tale conoscenza nell'industria, nella medicina, nella farmacologia e in altri settori della produzione. L'esercizio della professione di Informatore scientifico del farmaco è regolato dalle leggi dello Stato.	informatore medico scientifico; informatore scientifico del farmaco;	Impiegati Liv. 6 Liv. 7
2.2.1.5.1 Ingegneri chimici e	conducono ricerche ovvero applicano le conoscenze esistenti nel campo della chimica per progettare e controllare funzionalmente,	ingegnere chimico; ingegnere petrolifero;	Impiegati Liv. 6

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
petroliferi	realizzare e manutenere impianti e sistemi per la produzione di sostanze chimiche, farmaceutiche, prodotti alimentari e derivati dal petrolio. Conducono ricerche e studi per migliorarne i sistemi di produzione e per ottimizzare la produzione e la raffinazione di petrolio e di gas. Sovrintendono e dirigono tali attività.		Liv. 7
2.3.1.2.1 Farmacologi	conducono ricerche su concetti e teorie fondamentali nel campo della farmacologia e degli effetti dei farmaci sugli organismi viventi. Conducono studi ed esperimenti sulla natura, sulle cause e sui processi delle malattie; sugli effetti dei farmaci e di altre sostanze naturali o di sintesi sui sistemi vitali. Applicano e rendono disponibili tali conoscenze nella medicina, nell'agricoltura e nell'allevamento degli animali, nella produzione di farmaci per la cura della salute umana, animale e vegetale.	farmacista industriale; farmacologo; tossicologo;	Impiegati Liv. 6 Liv. 7
2.3.1.2.2 Microbiologi	conducono ricerche su concetti e teorie fondamentali nel campo della farmacologia e degli effetti dei farmaci sugli organismi viventi. Conducono studi ed esperimenti sulla crescita, sullo sviluppo, sulla struttura e su altre caratteristiche dei microrganismi, sulle loro relazioni con le malattie e sugli effetti delle sostanze antibiotiche sui loro processi vitali, sulla chimica e la tecnica farmaceutica. Applicano e rendono disponibili tali conoscenze nella medicina, nell'agricoltura e nell'allevamento degli animali, nella produzione di farmaci per la cura della salute umana, animale e vegetale.	batteriologo; microbiologo;	Impiegati Liv. 6 Liv. 7
3.1.1.2.0 Tecnici chimici	assistono gli specialisti nelle analisi di materie solide, liquide e gassose condotte nell'ambito della ricerca chimica ovvero per attività di produzione, che richiedono l'applicazione delle procedure e dei protocolli della chimica, finalizzate allo sviluppo di nuovi prodotti o processi; assistono gli specialisti al controllo della qualità della produzione, al controllo e mantenimento degli standard di qualità ambientale, di funzionamento e di sicurezza degli apparati, impianti e dei relativi sistemi tecnici. L'esercizio delle professioni di Chimico	chimico junior; perito analista chimico; perito chimico; perito merceologico; perito preparatore chimico; tecnico chimico;/analista chimico; tecnico di laboratorio chimico;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
	junior e di Perito chimico e regolato dalle leggi dello Stato.		
3.1.4.1.2 Tecnici della conduzione e del controllo di impianti chimici	applicano procedure, regolamenti e tecnologie proprie per controllare, attraverso sistemi automatizzati, e gestire il funzionamento e la sicurezza dei processi di lavorazione e dell'impiantistica chimica di flusso.	tecnico di impianti chimici;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.2.2.3.1 Tecnici di laboratorio biochimico	assistono gli specialisti conducendo test ed analisi finalizzate alla verifica e alla valutazione della composizione chimica, fisica e biologica di acque, prodotti naturali o industriali, alla diagnosi delle patologie animali e vegetali e alla ricerca in campo agronomico e zootecnico.	tecnico di laboratorio biochimico;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
7.1.5.1.1 Conduttori di impianti per la raffinazione del gas e dei prodotti petroliferi	conducono distillatori, reattori ed altri impianti e macchinari per la lavorazione dei prodotti petroliferi ovvero provvedono alla loro raffinazione alimentando e conducendo distillatori e reattori e stoccando i prodotti derivati.	addetto piazzale di caricamento in raffineria; caposquadra piazzale di caricamento in raffineria; conduttore di apparecchi di raffinazione (petrolchimica);/ di impianti di raffinazione; etilatore (petrolchimica); filtratore di soda; formista di apparecchi per rettificazione (petrolchimica); idrocarburista (petrolchimica); idrocarburista metanista; metanista (petrolchimica); operatore sala pompe (petrolchimica); raffinatore (petrolchimica); rettificatore (petrolchimica); turbinista (petrolchimica);	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.1.5.1.2 Conduttori di impianti per la stazzatura di prodotti petroliferi	conducono impianti e macchine per la stazzatura e l'imbottigliamento dei gas derivati dal processo di raffinazione dei prodotti petroliferi.	conduttore di centrale di pompaggio; imbottigliatore di gas liquido; metaniere; riempitore di bombole di gas; sorvegliante del	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		caricamento delle bombole;	
7.1.5.2.0 Operatori di macchinari e di impianti per la chimica di base e la chimica fine	conducono impianti e macchine per filtrare, depurare liquidi e gas, per separare fanghi e altre componenti solide da fluidi, per separare liquidi e gas di diverse densità per successive lavorazioni e produzioni; conducono distillatori per la produzione di sostanze chimiche di base provvedendo anche all'alimentazione degli impianti e allo stoccaggio delle sostanze prodotte; provvedono alla conduzione e al controllo di reattori e di altri impianti chimici effettuando analisi strumentali standard e agendo attraverso quadri di manovra che riportano in tempo reale lo stato dei parametri fisici e chimici essenziali e che consentono l'azionamento di valvole, pompe, generatori di calore ed altri dispositivi di gestione dei processi chimici e delle condizioni energetiche in cui avvengono.	addetto ai controlli chimici (impianti chimici); addetto al prelevamento dei campioni (impianti chimici); addetto alla preparazione di acidi (impianti chimici); addetto allo spettrometro di massa (impianti chimici); addetto preparazione soluzioni titolate (impianti chimici); conduttore di apparecchi di acetilazione (impianti chimici); conduttore di apparecchi di assorbimento (impianti chimici); conduttore di apparecchi di catalisi (impianti chimici); conduttore di apparecchi di clorurazione (impianti chimici); conduttore di apparecchi di condensazione (impianti chimici);/di cristallizzazione (impianti chimici);/di concentrazione (impianti chimici); conduttore di apparecchi di distillazione di acque; conduttore di apparecchi di elettrolisi (impianti chimici); conduttore di apparecchi di frazionamento (distillatori); conduttore di apparecchi di piroscissione; conduttore di apparecchi di polverizzazione (impianti chimici);/di precipitazione (impianti chimici); conduttore di apparecchi di reazione (impianti chimici); conduttore di apparecchi di rettifica (impianti chimici);/di separazione (impianti	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		chimici); conduttore di apparecchi di solforazione (impianti chimici);/di sublimazione (impianti chimici); conduttore di apparecchi per digestione; conduttore di apparecchi per la produzione di acetilene; / di ammoniaca; / di ipocloriti; / di acido cloridrico; conduttore di cokeria; conduttore di impianti continui di distillazione di glicerina; conduttore di impianti di distillazione;/di distillazione continua;	
7.1.5.3.1 Operatori di macchinari per la produzione di farmaci	conducono e controllano impianti e macchinari per la fabbricazione di prodotti della chimica fine e delle specialità ovvero conducono e controllano impianti e macchinari per la produzione dei farmaci e dei loro principi attivi, delle miscele con eccipienti, del loro dosaggio e del relativo confezionamento per il consumo finale.	conduttore di apparecchi di decolorazione (farmaceutico); conduttore di apparecchi di disidratazione (farmaceutico);/di emulsionamento (farmaceutico); conduttore di apparecchi di evaporazione (farmaceutico);/di fermentazione (farmaceutico); conduttore di apparecchi di riempimento (farmaceutico); conduttore di apparecchi di sterilizzazione; conduttore di autoclavi (farmaceutico); conduttore di macchine per cachet (farmaceutico); conduttore di macchine per candelette (farmaceutico);/ per compresse (farmaceutico); conduttore di macchine per	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		pillole (farmaceutico); discoidista farmaceutico; granulatore farmaceutico; preparatore di soluzioni idroponiche (farmaceutica); separatore di lievito (farmaceutico);	
7.1.5.3.2 Operatori di macchinari per la produzione di prodotti derivati dalla chimica (farmaci esclusi)	conducono e controllano impianti e macchinari per la fabbricazione di prodotti derivati dalla chimica (farmaci esclusi) ovvero conducono e controllano impianti e macchinari per la fabbricazione di prodotti cosmetici, detergenti e tensioattivi, delle miscele con eccipienti, del loro dosaggio e del relativo confezionamento per il consumo finale; per la produzione delle miscele e dei preparati esplosivi, dei loro dosaggi in cariche, per il confezionamento di munizioni, detonatori, candelotti o altri tipi di esplosivi per usi industriali e non; per la fabbricazione di prodotti derivati dalla produzione chimica secondaria quali candele, linoleum, gas alogeni, vernici, adesivi, colle e resine; per la produzione di materie intermedie derivate dalla produzione chimica primaria quali soluzioni chimiche decolorate, gas, coke, altri derivati dalla lavorazione del carbone, fertilizzanti, fibre sintetiche derivate dalla lavorazione o estrusione di polimeri, materie e sostanze radioattive e prodotti simili.	addetto alla preparazione delle composizioni profumate; addetto alla pressa per esplosivi; addetto all'infustamento; addetto esterno alchilazione; campionatore di esplosivi; candelaio industriale; colorista di cosmetici; compressorista di centrale (aria o altri gas); conduttore di apparecchi di calcinazione (impianti chimici); conduttore di apparecchi di carbonatazione; conduttore di apparecchi di caricamento bombole; conduttore di apparecchi per la produzione di cellophane; conduttore di apparecchi per la produzione di linoleum; conduttore di estrattori a solventi; conduttore di gasogeno; conduttore di impianti di processo di materiali radioattivi; conduttore di impianti di scissione di olii e grassi; confezionatore di ordigni esplosivi; decoloratore di materie grasse; depuratore di saponi;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		esplosivista di industria chimica; estrattore con solventi; fermentatore in impianti chimici; idratorista (impianti per calce idrata); imbossolatore di fuochi di artificio; macchinista agli estrattori (impianti chimici); mescolatore di cosmetici; operatore impianti zolfo; operatore su macchinari per la produzione di prodotti cosmetici; pirogenatore di vernici; polverizzatore di cosmetici; preparatore di polveri da sparo; preparatore di soluzioni anticrittogamiche e antiparassitarie;	
7.2.3.1.0 Conduttori di macchinari per la confezione e vulcanizzazione dei pneumatici	conducono impianti e macchinari per la fabbricazione dei pneumatici, per i processi di vulcanizzazione della gomma, di cucitura, armatura, budellatura dei pneumatici e per la loro ricostruzione.	addetto al caricamento e all'avvio delle presse di vulcanizzazione; addetto al riempimento manuale dei crateri e al controllo dimensionale delle carcasse; addetto alla conduzione di macchine raspatrici per la sgrossatura dei pneumatici; addetto alla posa continua di battistrada con macchine automatiche; conduttore di macchine armatrici per pneumatici; conduttore di macchine budellatrici per pneumatici; confezionatore di pneumatici; impressore di marchi su pneumatici; ricostruttore di pneumatici; vulcanizzatore di	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		pneumatici;	
7.2.2.2.0 Conduttori di macchinari per la fabbricazione di prodotti fotografici e assimilati	conducono impianti e macchinari per la produzione di emulsioni fotografiche e la fabbricazione di supporti fotosensibili (pellicole e carte fotografiche, pellicole radiografiche, cinematografiche...).	operatore di macchinari per la produzione nastri magnetici e film; / di pellicole radiografiche;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO

Individuazione delle Aziende comprese nel campo di applicazione della Sezione **Chimica e Settori Accorpati**

C - ATTIVITÀ MANIFATTURIERE

19 - FABBRICAZIONE DI COKE E PRODOTTI DERIVANTI DALLA RAFFINAZIONE DEL PETROLIO

19.20.10 Raffinerie di petrolio
19.20.20 Preparazione o miscelazione di derivati del petrolio (esclusa la petrolchimica)
19.20.30 Miscelazione di gas petroliferi liquefatti (GPL) e loro imbottigliamento
19.20.40 Fabbricazione di emulsioni di bitume, di catrame e di leganti per uso stradale
19.20.90 Fabbricazione di altri prodotti petroliferi raffinati

20 - FABBRICAZIONE DI PRODOTTI CHIMICI

20.11.00 Fabbricazione di gas industriali
20.12.00 Fabbricazione di coloranti e pigmenti
20.13.01 Fabbricazione di uranio e torio arricchito
20.13.09 Fabbricazione di altri prodotti chimici di base inorganici
20.14.01 Fabbricazione di alcol etilico da materiali fermentati
20.14.09 Fabbricazione di altri prodotti chimici di base organici nca
20.15.00 Fabbricazione di fertilizzanti e composti azotati (esclusa la fabbricazione di compost)
20.16.00 Fabbricazione di materie plastiche in forme primarie
20.17.00 Fabbricazione di gomma sintetica in forme primarie
20.20.00 Fabbricazione di agrofarmaci e di altri prodotti chimici per l'agricoltura (esclusi i concimi)

20.30.00 Fabbricazione di pitture, vernici e smalti, inchiostri da stampa e adesivi sintetici
20.41.10 Fabbricazione di saponi, detergenti e di agenti organici tensioattivi (esclusi i prodotti per toletta)
20.41.20 Fabbricazione di specialità chimiche per uso domestico e per manutenzione
20.42.00 Fabbricazione di prodotti per toletta: profumi, cosmetici, saponi e simili
20.51.01 Fabbricazione di fiammiferi
20.51.02 Fabbricazione di articoli esplosivi
20.52.00 Fabbricazione di colle
20.53.00 Fabbricazione di oli essenziali
20.59.10 Fabbricazione di prodotti chimici per uso fotografico
20.59.20 Fabbricazione di prodotti chimici organici ottenuti da prodotti di base derivati da processi di fermentazione o da materie prime vegetali
20.59.30 Trattamento chimico degli acidi grassi
20.59.40 Fabbricazione di prodotti chimici vari per uso industriale (inclusi i preparati antidetonanti e antigelo)
20.59.50 Fabbricazione di prodotti chimici impiegati per ufficio e per il consumo non industriale
20.59.60 Fabbricazione di prodotti ausiliari per le industrie tessili e del cuoio
20.59.70 Fabbricazione di prodotti elettrochimici (esclusa produzione di cloro, soda e potassa) ed elettrotermici
20.59.90 Fabbricazione di altri prodotti chimici nca
20.60.00 Fabbricazione di fibre sintetiche e artificiali

21 - FABBRICAZIONE DI PRODOTTI FARMACEUTICI DI BASE E DI PREPARATI FARMACEUTICI

21.10.00 Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base
21.20.01 Fabbricazione di sostanza diagnostiche radioattive in vivo
21.20.09 Fabbricazione di medicinali ed altri preparati farmaceutici

Sezione Settoriale
GOMMA E PLASTICA

Norme specifiche per il Settore Gomma e Plastica

Campo di applicazione

Nella presente Sezione Settoriale sono contenute le norme che, a integrazione di quanto statuito nella Parte Generale, si applicano alle piccole e medie imprese e al relativo personale dipendente che operano nelle seguenti attività produttive:

della **gomma e materie plastiche**, quali il coordinamento del processo produttivo, sicurezza nel comparto gomma e materie plastiche, la ricerca, sviluppo e industrializzazione delle produzioni di articoli in gomma e materie plastiche, la produzione di articoli in gomma e materie plastiche.

Più specificatamente il campo di applicazione comprende:

- la fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche, con riferimento a:
  - fabbricazione di articoli in gomma;
  - fabbricazione di articoli in materie plastiche.

L'elenco dei codici ATECO, utili per l'individuazione delle specifiche attività economiche e dunque delle tipologie di aziende a esse associate, è riportato in calce alla presente Sezione Settoriale.

Orario normale 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.
Eventuali regimi orari settimanali inferiori vengono realizzati, a parità di retribuzione, attraverso l'assorbimento fino a concorrenza della riduzione oraria (ROL).
Fermo restando quanto stabilito nella Parte Generale, l'orario è di norma distribuito su 5 giorni alla settimana con riposo al sabato, fatta salva la possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata nell'arco della settimana.
Nel caso dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti che richiede una prestazione del singolo lavoratore su 6 giornate settimanali (ciclo semicontinuo) o 7 giorni settimanali (ciclo continuo) l'orario potrà essere pari a:
-36 ore settimanali (ovvero 6 ore giornaliere per 6 giorni)
-39 ore settimanali (ovvero 6,5 ore giornaliere per 6 giorni)

Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL

Come previsto nella Parte Generale ai lavoratori sono riconosciute, pro-capite e su base annua, le seguenti quote di permessi ROL, diversificate sulla base del regime orario:

- 62 ore, per la generalità dei lavoratori;
- 76 ore, per i turnisti 3x5 e 3x6;
- 24 ore, per regime orario 6x6 con orario di 36 ore settimanali.

Ai lavoratori che prestano la loro attività nel turno notturno sono riconosciute ulteriori 16 ore annue pro capite, in aggiunta alle quote sopra stabilite.

Le ore di permessi ROL confluiscono nel conto ore individuale, come stabilito nella Parte Generale.

Ferie aggiuntive

Il lavoratore con oltre 11 anni di servizio ha diritto a 5 settimane di ferie.

Minimi tabellari

Nella tabella che segue sono riportati i minimi tabellari associati a ciascuno dei livelli della classificazione unica.

Tabella minimi salariali Settore Gomma e Plastica

Livelli	Minimo Tabellare dall'applicazione	Paga oraria
Quadro*	2822,30	16,70
7	2619,50	15,50
6	2399,80	14,20
5	2146,30	12,70
4	1994,20	11,80
3	1875,90	11,10
2	1757,60	10,40
1 INGRESSO	1588,60	9,40
* Da aggiungere indennità di funzione quadro pari a 100,00 € mensili lordi.		

Divisori orario e giornaliero

Per la determinazione della retribuzione oraria il divisore è fissato in 169. per la determinazione della retribuzione giornaliera il divisore è fissato in 26.

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.

Maggiorazioni e Indennità

Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo
Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:

- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per 169 la retribuzione normale mensile;
- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti;
- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Tabella delle maggiorazioni

Tipologia	Maggiorazione
1) oltre la 39ª ora media settimanale fino alla 48ª ora settimanale	18%
2) oltre la 48ª ora settimanale:	
per la 1ª ora	25%
per le ore successive	35%
3) lavoro compiuto nei giorni festivi	50%
4) lavoro festivo oltre la 48ª ora settimanale	70%
5) lavoro domenicale con riposo compensativo	30%
6) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati:	
lavoratori di cui al gruppo C)	30%
lavoratori di cui ai gruppi A) e B)	50%
7) lavoro notturno oltre la 48ª ora settimanale (compreso e non compreso in turni avvicendati):	
per la 1ª ora	60%
per le ore successive	75%
8) lavoro in turni avvicendati:	
turni diurni	4%

Tipologia	Maggiorazione
turni diurni di domenica con riposo compensativo	34%
turni diurni di domenica o in giorno festivo senza riposo compensativo	54%
turni diurni in giorno festivo lavoratori turnisti addetti a cicli continui	54%
turni notturni	28%
turni notturni di domenica con riposo compensativo	58%
turni notturni di domenica o in giorno festivo senza riposo compensativo	78%
turni notturni lavoratori turnisti addetti a cicli continui	40%
turni notturni in giorno festivo lavoratori turnisti addetti a cicli continui	90%

Per i lavoratori effettuanti turni notturni avvicendati le maggiorazioni del 28%, del 40%, del 90%, sono incrementate per ogni notte di turno notturno (dalle ore 22,00 alle ore 6,00) dei seguenti
importi, espressi in euro: liv. 1: € 8,32; liv. 2: € 8,73; liv. 3: € 8,95; liv. 4: € 9,33; liv. 5: € 9,77; liv. 6: € 10,49; Liv.6 Liv.7: € 11,84; liv. Q: € 12,76; liv € 9:14.

Indennità Di Trasferta
Ad integrazione di quanto stabilito nella Parte Generale, ai lavoratori che prestano servizio in trasferta compete un'indennità di trasferta, la cui entità è pari a:
- 35% della retribuzione giornaliera per il primo mese;
- 20% dal secondo mese.

Indennità Per Maneggio Denaro
Il lavoratore, la cui normale mansione comporti il maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Classificazione del personale

Profili professionali
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 CCNIL.

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.

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.

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
6.2.3.1.2 Gommisti	riparano e sostituiscono pneumatici, equilibrandoli e tarando l'assetto di guida dei veicoli.	gommista; gommista vulcanizzatore;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
7.2.3.2.0 Conduttori di macchinari per la fabbricazione di altri articoli in gomma	conducono impianti e macchinari per la lavorazione della gomma e la fabbricazione di prodotti in gomma, diversi dai pneumatici, destinati al consumo finale o alla produzione industriale.	addetto a elastomeri e mescole; addetto a presse automatiche della plastica; addetto alla lavorazione degli isolanti in gomma; addetto macchine isolamento cavi; autoclavista per gomma; colorista gomma; conduttore di calandre per articoli in gomma; confezionatore di cinghie di trasmissione; confezionatore di coperture in gomma;/ di pavimenti in gomma; confezionatore di molle ad aria; formatore di articoli in gomma; giocattolaio in gomma; intelaiatore di articoli in gomma;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		pressatore di gomma; resinatore in gomma; spalmatore di tessuti gommati; tubista in gomma; uniformizzatore di cascami di gomma rigenerati;	
7.2.3.1.0 Conduttori di macchinari per la confezione e vulcanizzazione dei pneumatici	conducono impianti e macchinari per la fabbricazione dei pneumatici, per i processi di vulcanizzazione della gomma, di cucitura, armatura, budellatura dei pneumatici e per la loro ricostruzione.	addetto al caricamento e all'avvio delle presse di vulcanizzazione; addetto al riempimento manuale dei crateri e al controllo dimensionale delle carcasse; addetto alla conduzione di macchine raspatrici per la sgrossatura dei pneumatici; addetto alla posa continua di battistrada con macchine automatiche; conduttore di macchine armatrici per pneumatici; conduttore di macchine budellatrici per pneumatici; confezionatore di pneumatici; impressore di marchi su pneumatici; ricostruttore di pneumatici; vulcanizzatore di pneumatici;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.2.3.3.0 Conduttori di macchinari per la fabbricazione di articoli in plastica e assimilati	conducono impianti e macchinari per la lavorazione della plastica e la fabbricazione di prodotti in plastica destinati al consumo finale o alla produzione industriale.	addetto al carico tramogge per plastica; addetto alla estrusione per materie plastiche; addetto alla lavorazione di materie plastiche con macchine utensili; addetto alla macinatura della plastica; addetto alla pressa estrusione per materie plastiche; addetto alle macchine termoformatrici rotanti;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		addetto miscelazione emulsione ed estrusione di materie plastiche; coloritore di grani in plastica; coloritore di materie plastiche; conduttore di impianti di miscelazione di materie plastiche;/lavorazione di isolanti in materie plastiche; conduttore di macchine per schiumatura plastica; conduttore impregnatici plastica;/linea di finitura di articoli in plastica; laminatore di materie plastiche; lucidatore di plexiglas; trafilatore di materie plastiche; tranciatore di materie plastiche; trapanista di materie plastiche;	

Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO

Individuazione delle Aziende comprese nel campo di applicazione della Sezione **Gomma e Plastica**

C - ATTIVITÀ MANIFATTURIERE

22 - FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN GOMMA E MATERIE PLASTICHE

22.11.10 Fabbricazione di pneumatici e di camere d'aria
22.11.20 Rigenerazione e ricostruzione di pneumatici
22.19.01 Fabbricazione di suole di gomma e altre parti in gomma per calzature
22.19.09 Fabbricazione di altri prodotti in gomma nca
22.21.00 Fabbricazione di lastre, fogli, tubi e profilati in materie plastiche
22.22.00 Fabbricazione di imballaggi in materie plastiche
22.23.02 Fabbricazione di porte, finestre, intelaiature eccetera in plastica per l'edilizia

22.23.09 Fabbricazione di altri articoli in plastica per l'edilizia
22.29.01 Fabbricazione di parti in plastica per calzature
22.29.02 Fabbricazione di oggetti di cancelleria in plastica
22.29.09 Fabbricazione di altri articoli in materie plastiche nca

32 - ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE

32.99.12 Fabbricazione di articoli in plastica per la sicurezza personale

33 - RIPARAZIONE, MANUTENZIONE ED INSTALLAZIONE DI MACCHINE ED APPARECCHIATURE

33.19.02 Riparazione di prodotti in gomma

Sezione Settoriale
ABRASIVI

Norme specifiche per il Settore Abrasivi

Campo di applicazione

Nella presente Sezione Settoriale sono contenute le norme che, a integrazione di quanto statuito nella Parte Generale, si applicano alle piccole e medie imprese e al relativo personale dipendente che operano nelle seguenti attività produttive:

- delle **lavorazioni di prodotti abrasivi e refrattari e produzione di materiali da costruzione**, quali la preparazione delle miscele e produzione di manufatti in cemento ed affini, la produzione di manufatti in laterizi e affini.

Più specificatamente il campo di applicazione comprende:

- **la fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi:**
  - fabbricazione di prodotti abrasivi e di prodotti in minerali non metalliferi n.c.a.

L'elenco dei codici ATECO, utili per l'individuazione delle specifiche attività economiche e dunque delle tipologie di aziende a esse associate, è riportato in calce alla presente Sezione Settoriale.

Orario normale 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.
Eventuali regimi orari settimanali inferiori vengono realizzati, a parità di retribuzione, attraverso l'assorbimento fino a concorrenza della riduzione oraria (ROL).
Per i lavoratori giornalieri e per i turnisti 2x5, 2x6, 3x5 e 3x6 l'orario di lavoro medio settimanale è di 38 ore ed è realizzato attraverso l'assorbimento delle quote di riduzioni dell'orario.

Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL

Come previsto nella Parte Generale ai lavoratori sono riconosciute, pro-capite e su base annua, le seguenti quote di permessi ROL, diversificate sulla base del regime orario:
-64 ore per la generalità e i turnisti.
Ai lavoratori che prestano la loro attività nel turno notturno sono riconosciute ulteriori 16 ore annue procapite, in aggiunta alle quote sopra stabilite.
Le ore di permessi ROL confluiscono nel conto ore individuale, come stabilito nella Parte Generale.

Ferie aggiuntive

Il lavoratore con oltre 19 anni di servizio ha diritto a 5 settimane di ferie.

Minimi tabellari

Nella tabella che segue sono riportati i minimi tabellari associati a ciascuno dei livelli della classificazione unica.

Tabella minimi salariali Settori Abrasivi

Livelli	Minimo Tabellare dall'applicazione	Paga oraria
Quadro*	2984,25	17,25
7	2508,50	14,50
6	2352,80	13,60
5	2179,80	12,60
4	2006,80	11,60
3	1859,75	10,75
2	1686,75	9,75
1 INGRESSO	1600,25	9,25
* Da aggiungere indennità di funzione quadro pari a 175,00 € mensili lordi.		

Divisori orario e giornaliero

Per la determinazione della retribuzione oraria il divisore è fissato in 173. per la determinazione della retribuzione giornaliera il divisore è fissato in 26.

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.

Maggiorazioni e Indennità

Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo

Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:

- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per 173 la retribuzione normale mensile;
- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti;
- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Tabella delle maggiorazioni

Tipologia	*Maggiorazione*
1) lavoro eccedente da 38 ore a 40 ore settimanali	5%
oltre 40 ore settimanali	26%
oltre le 48 ore settimanali	30%
notturno	70%
notturno oltre le 48 ore settimanali	70%
festivo (oltre le 8 ore)	50%
3) lavoro festivo	50%
4) lavoro domenicale, non in turni, con riposo compensativo (solo operai e qualifiche speciali);	12%
5) lavoro notturno	
non compreso in turni	45%
compreso in due turni avvicendati	20%
compreso in tre turni avvicendati	35%
feriale e domenicale compreso in turni avvicendati a ciclo continuo	45%
6) lavoro nei giorni domenicali a turni avvicendati nei due turni diurni	20%
7) lavoro su due turni giornalieri avvicendati	1,5%
8) lavoro prestato in caso di orari settimanali realizzati come media su un arco pluriperiodale:	
oltre l'ottava ora giornaliera	10%
nella giornata di sabato	10%
9) lavoro nella giornata di sabato orari settimanali su 4 o 6 giorni	10%
10) lavoro entro le sole prime 120 ore oltre il limite annuo di 2.024 ore (2.429 ore per i lavoratori discontinui)	30%

Per i lavoratori non turnisti è considerato lavoro notturno quello effettuato nel periodo di 9 ore da stabilirsi tra le ore 20 e ore 8 antimeridiane.
Per tale prestazione viene riconosciuta la maggiorazione del 50%.

Indennità Di Trasferta
Ad integrazione di quanto stabilito nella Parte Generale, ai lavoratori che prestano servizio in trasferta compete un'indennità di trasferta, la cui entità è pari a:

- 50% della retribuzione giornaliera fino al primo mese;
- 35% della retribuzione dal secondo mese;
- 20% della retribuzione dal terzo mese

Indennità Per Maneggio Denaro
Il lavoratore, la cui mansione comporti il maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Classificazione del personale

Profili professionali
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 CCNIL.

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.
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.

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
7.2.1.3.0 Conduttori di macchinari per la produzione di abrasivi e manufatti abrasivi minerali	conducono e sorvegliano impianti e macchinari per la produzione di manufatti in minerali abrasivi e simili; conducono e sorvegliano impianti e macchine per produrre le sabbie, miscelarle e impastarle, per la formatura, la pressatura e la rifinitura dei manufatti prodotti.	impastatore di abrasivi;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO

Individuazione delle Aziende comprese nel campo di applicazione della Sezione **Abrasivi**

C - ATTIVITÀ MANIFATTURIERE

23.9 - FABBRICAZIONE DI PRODOTTI ABRASIVI E DI PRODOTTI IN MINERALI NON METALLIFERI N.C.A.

23.91.00 - Produzione di prodotti abrasivi

Sezione Settoriale
CERAMICA

Norme specifiche per il Settore Ceramica

Campo di applicazione

Nella presente Sezione Settoriale sono contenute le norme che, a integrazione di quanto statuito nella Parte Generale, si applicano alle piccole e medie imprese e al relativo personale dipendente che operano nelle seguenti attività produttive:

- della **produzione di prodotti in ceramica**, quali la progettazione e classificazione di prodotti in ceramica, la produzione industriale di manufatti in ceramica, le lavorazioni artigianali della ceramica, l'esecuzione di decorazioni artistiche e mosaici (pietra, pasta vitrea, ceramica);
- della **produzione di materiali da costruzione**, quali la preparazione delle miscele e produzione di manufatti in cemento ed affini, la produzione di manufatti in laterizi e affini.

Più specificatamente il campo di applicazione comprende:

- la fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi, quali la:
    - fabbricazione di materiali da costruzione in terracotta;
    - fabbricazione di altri prodotti in porcellana e in ceramica.

L'elenco dei codici ATECO, utili per l'individuazione delle specifiche attività economiche e dunque delle tipologie di aziende a esse associate, è riportato in calce alla presente Sezione Settoriale.

Orario normale 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.
Eventuali regimi orari settimanali inferiori vengono realizzati, a parità di retribuzione, attraverso l'assorbimento fino a concorrenza della riduzione oraria (ROL).
Fermo restando quanto stabilito nella Parte Generale, l'orario è di norma distribuito su 5 giorni alla settimana con riposo al sabato, fatta salva la possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata nell'arco della settimana.

Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL

Come previsto nella Parte Generale ai lavoratori sono riconosciute, pro-capite e su base annua, le seguenti quote di permessi ROL, diversificate sulla base del regime orario:
-64 ore per la generalità e i turnisti.
Ai lavoratori che prestano la loro attività nel turno notturno sono riconosciute ulteriori 16 ore annue procapite, in aggiunta alle quote sopra stabilite.
Le ore di permessi ROL confluiscono nel conto ore individuale, come stabilito nella Parte Generale.

Ferie aggiuntive

Il lavoratore con oltre 16 anni di servizio ha diritto a 5 settimane di ferie.

Minimi tabellari

Nella tabella che segue sono riportati i minimi tabellari associati a ciascuno dei livelli della classificazione unica.

Tabella minimi salariali Settore Ceramica

Livelli	Minimo Tabellare dall'applicazione	Paga oraria
Quadro*	2768,00	16,00
7	2456,60	14,20
6	2318,20	13,40
5	2101,95	12,15
4	2006,80	11,60
3	1859,75	10,75
2	1686,75	9,75
1 INGRESSO	1582,95	9,15
* Da aggiungere indennità di funzione quadro pari a 100,00 € mensili lordi.		

Divisori orario e giornaliero

Per la determinazione della retribuzione oraria il divisore è fissato in 173.
Per la determinazione della retribuzione giornaliera il divisore è fissato in 26.

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.

Maggiorazioni e Indennità

Indennità per lavoro straordinario, notturno e festivo

Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:

- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per 173 la retribuzione normale mensile;
- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti;
- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Tabella delle maggiorazioni

Tipologia	*Maggiorazione*
1) lavoro eccedente da 38 ore a 40 ore settimanali	5%
oltre 40 ore settimanali	26%
oltre le 48 ore settimanali	30%
notturno	70%
notturno oltre le 48 ore settimanali	70%
festivo (oltre le 8 ore)	50%
3) lavoro festivo	50%
4) lavoro domenicale, non in turni, con riposo compensativo (solo operai e qualifiche speciali);	12%
5) lavoro notturno	
non compreso in turni	45%
compreso in due turni avvicendati	20%
compreso in tre turni avvicendati	35%
feriale e domenicale compreso in turni avvicendati a ciclo continuo	45%
6) lavoro nei giorni domenicali a turni avvicendati nei due turni diurni	20%
7) lavoro su due turni giornalieri avvicendati	1,5%
8) lavoro prestato in caso di orari settimanali realizzati come media su un arco pluriperiodale:	
oltre l'ottava ora giornaliera	10%
nella giornata di sabato	10%
9) lavoro nella giornata di sabato orari settimanali su 4 o 6 giorni	10%
10) lavoro entro le sole prime 120 ore oltre il limite annuo di 2.024 ore (2.429 ore per i lavoratori discontinui)	30%

Indennità Di Trasferta
Ad integrazione di quanto stabilito nella Parte Generale, ai lavoratori che prestano servizio in trasferta compete un'indennità di trasferta, la cui entità è pari al 20% della retribuzione giornaliera.

Indennità Per Maneggio Denaro
Il lavoratore, la cui mansione comporti il maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Classificazione del personale

Profili professionali
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 CCNIL.

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.
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.

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
3.1.3.2.1	assistono gli specialisti nella ricerca in materia di	tecnico della produzione ceramica;	Impiegati

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
Tecnici dei prodotti ceramici	progettazione e produzione di ceramiche, sono di supporto nella progettazione di impianti, apparati e sistemi tecnici di produzione di ceramiche.		Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
6.3.2.1.2 Ceramisti	realizzano oggetti e manufatti in ceramica e porcellana.	ceramista; ceramista al nastro; ceramista madrista; ceramista torniante; crogiolaio per ceramica; dosatore di vetrerie e ceramica; fornaciaio ceramista; guarnitore di ceramiche e porcellane; levapani di ceramiche e terracotta; macinatore ceramista; manicaio ceramista; miscelatore ceramista; modellatore ceramista; montatore di isolatori; muffolista artigianale su ceramica; porcellanatore; preparatore di paste da porcellane; / di vernici da porcellane; rettificatore di isolatori in ceramica; tazzaio in ceramica;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.3.2.4.0 Pittori e decoratori su vetro e ceramica	decorano, argentano, dorano, laccano, smaltano e ritoccano manufatti finiti in vetro e ceramica.	aerografista lavorazione su ceramiche; applicatore di decalcomanie su ceramiche; applicatore di stampe su ceramiche; argentatore di ceramica; argentatore su ceramiche; brunitore su ceramiche; decoratore di ceramica; doratore su ceramica; laccatore su ceramica; letterista su ceramica; mosaicista in ceramica; ornatista su ceramica; pantografista su ceramica; pittore ceramista; ritoccatore su ceramica; scultore su ceramica; smaltatore su ceramica; verniciatore di ceramiche;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
7.1.3.1.0 Conduttori di impianti per dosare, miscelare ed impastare materiali per la produzione del	conducono impianti e macchinari per dosare, miscelare e impastare sabbie, minerali, vetro di recupero, terre e argille per la produzione del vetro, di manufatti in terracotta, in ceramica e in laterizio.	addetto alle macine settore ceramiche e terracotta; dosatore di impasti per ceramiche; dosatore impasti per laterizi; impastatore di laterizi; impastatore per terracotta e	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
vetro, della ceramica e dei laterizi		ceramica; miscelatore di argilla per la produzione di laterizi; / di ceramica;	
7.1.3.3.1 Conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta	conducono impianti e macchinari per la produzione e la lavorazione di manufatti in ceramica e terracotta ovvero impianti e macchinari per formare, stampare e comprimere i manufatti da realizzare.	addetto agli stampi ceramisti e terracottai; bagnatore di argilla per la produzione di ceramica; foggiatore di caselle refrattarie per ceramica;/ di isolatori in ceramica; foggiatore di refrattari; foggiatore formatore modellatore; formatore di piastrelle; marmettaio (piastrelle in cemento); mattonellista; piattaio in ceramica e terracotta; stovigliaio in ceramica e terracotta; tubista in ceramica e terracotta;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.1.3.3.2 Conduttori di forni per la produzione di articoli in ceramica e terracotta	conducono impianti e macchinari per la produzione e la lavorazione in serie di manufatti in ceramica e terracotta ovvero per essiccare, cuocere e sottoporre ad ulteriori trattamenti termici tali manufatti.	conduttore di forni di cottura per ceramica e terracotta; essiccatore di ceramica; fornellista per ceramica e terracotta; impilatore di forni per ceramica e terracotta; incastellatore di forni per ceramica e terracotta; muffolista per terracotta e ceramica; operatori di forni a muffola; pirometrista; sceglitore di articoli in ceramica; sfornatore di ceramica	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.1.3.4.1 Conduttori di impianti per la formatura di laterizi	conducono impianti e macchinari per la produzione e la lavorazione di laterizi e di materiali affini per l'edilizia, ovvero impianti e macchinari per formare, stampare e comprimere i manufatti da realizzare.	bagnatore di argilla per la produzione di laterizi; coppaio; embriciaio; mattonaio; mattonista pressatore; prenditore alle presse per laterizi; pressatore in laterizi; rifilatore di laterizi; tavellaio; tegolaio	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.1.3.4.2 Conduttori di forni per la produzione di laterizi	conducono impianti e macchinari per la produzione e la lavorazione in serie di laterizi e di materiali affini per l'edilizia, ovvero per essiccare, cuocere e sottoporre ad ulteriori trattamenti termici tali manufatti.	addetto alle olandesi (fornaci di laterizi); alimentatore di forni per laterizi; caricatore di forni per laterizi; fornaciaio per laterizi; fuochista di fornace per laterizi; infornatore di laterizi; sformatore di piastrelle e laterizi;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		sfornatore di laterizi	

Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO

Individuazione delle Aziende comprese nel campo di applicazione della Sezione **Ceramica**

C - ATTIVITÀ MANIFATTURIERE

23.3 - FABBRICAZIONE DI MATERIALI DA COSTRUZIONE IN TERRACOTTA

23.31.00 Fabbricazione di piastrelle in ceramica per pavimenti e rivestimenti
23.32.00 Fabbricazione di mattoni, tegole ed altri prodotti per l'edilizia in terracotta

23.4 - FABBRICAZIONE DI ALTRI PRODOTTI IN PORCELLANA E IN CERAMICA

23.41.00 Fabbricazione di prodotti in ceramica per usi domestici e ornamentali
23.42.00 Fabbricazione di articoli sanitari in ceramica
23.43.00 Fabbricazione di isolatori e di pezzi isolanti in ceramica
23.44.00 Fabbricazione di altri prodotti in ceramica per uso tecnico e industriale
23.49.00 Fabbricazione di altri prodotti in ceramica

23.5 - PRODUZIONE DI CEMENTO, CALCE E GESSO

23.51.00 Produzione di cemento
23.52.10 Produzione di calce
23.52.20 Produzione di gesso

23.6 - FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN CALCESTRUZZO, CEMENTO E GESSO

23.63.00 Produzione di calcestruzzo pronto per l'uso
23.64.00 Produzione di malta

Sezione Settoriale
VETRO

Norme specifiche per il Settore Vetro

Campo di applicazione

Nella presente Sezione Settoriale sono contenute le norme che, a integrazione di quanto statuito nella Parte Generale, si applicano alle piccole e medie imprese e al relativo personale dipendente che operano nelle seguenti attività produttive:

- della **produzione vetro e lavorazione industriale e artigianale di prodotti in vetro**, quali la progettazione di prodotti e stampi e classificazione prodotti in vetro, la produzione di vetro piano e cavo, la finitura (seconde lavorazioni) e decorazione del vetro cavo e piano, la produzione artigianale di prodotti in vetro.

Più specificatamente il campo di applicazione comprende:

- la fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi;
- la fabbricazione di vetro e di prodotti in vetro.

L'elenco dei codici ATECO, utili per l'individuazione delle specifiche attività economiche e dunque delle tipologie di aziende a esse associate, è riportato in calce alla presente Sezione Settoriale.

Orario normale 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. Eventuali regimi orari settimanali inferiori vengono realizzati, a parità di retribuzione, attraverso l'assorbimento fino a concorrenza della riduzione oraria (ROL). Fermo restando quanto stabilito nella Parte Generale, l'orario è di norma distribuito su 5 giorni alla settimana con riposo al sabato, fatta salva la possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata nell'arco della settimana. Nel caso dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti che richiede una prestazione del singolo lavoratore su 6 giornate settimanali, l'orario sarà pari a 36 ore settimanali (c.d. regime orario 6x6).

Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL

Come previsto nella Parte Generale ai lavoratori sono riconosciute, pro-capite e su base annua 64 ore di ROL. Le ore di permessi ROL confluiscono nel conto ore individuale, come stabilito nella Parte Generale.

Ferie aggiuntive

Il lavoratore con oltre 20 anni di servizio ha diritto a 5 settimane di ferie.

Minimi tabellari

Nella tabella che segue sono riportati i minimi tabellari associati a ciascuno dei livelli della classificazione unica.

Tabella minimi salariali Settore Vetro

Livelli	Minimo Tabellare dall'applicazione	Paga oraria
Q2*	2880,45	16,65
Q1*	2595	15,00
7	2422	14,00
6	2318,2	13,40
5	2214,4	12,80
4	2032,75	11,75
3	1911,65	11,05
2	1773,25	10,25
1 INGRESSO	1643,5	9,50
* Da aggiungere indennità di funzione quadri pari a 100,00 € mensili lordi.		

Divisori orario e giornaliero

Per la determinazione della retribuzione oraria il divisore è fissato in 173.
Per la determinazione della retribuzione giornaliera il divisore è fissato in 26.

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.

Maggiorazioni e Indennità

Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo
Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:

- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per 173 la retribuzione normale mensile;
- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti;
- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Tabella delle maggiorazioni

Tipologia	Maggiorazione
lavoro straordinario (dalla 41ª alla 48ª)	18%
lavoro straordinario diurno feriale (49ª ora)	22%
lavoro straordinario diurno feriale (ore successive)	30%
lavoro straordinario notturno	50%
lavoro in giorni festivi	55%
lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	32%
lavoro straordinario festivo	65%
lavoro domenicale con riposo compensativo non compreso in turni avvicendati	10%

Indennità Di Trasferta
Ad integrazione di quanto stabilito nella Parte Generale, ai lavoratori che prestano servizio in trasferta compete un'indennità di trasferta, la cui entità è pari a:

- 25% della retribuzione giornaliera fino al primo mese;
- 20% della retribuzione dal secondo mese.

Indennità Per Maneggio Denaro
Il lavoratore, la cui normale mansione comporti il maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Classificazione del personale

Profili professionali

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 CCNIL.

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 seguente quadro di classificazione, esemplificazione e articolazione nei livelli di professionalità.

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.

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
7.1.3.1.0 Conduttori di impianti per dosare, miscelare ed impastare materiali per la produzione del vetro, della ceramica e dei laterizi	conducono impianti e macchinari per dosare, miscelare e impastare sabbie, minerali, vetro di recupero, terre e argille per la produzione del vetro, di manufatti in terracotta, in ceramica e in laterizio	cernitore di vetro; confezionatore di materiale refrattario; dosatore di sabbie per vetrerie; macinatore per vetro; miscelatore a macchina di ingredienti per vetreria;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
7.1.3.2.2 Conduttori di impianti per la lavorazione del vetro	conducono impianti e macchinari per la produzione di lastre, per la trafilatura, l'estrusione, il taglio, lo stampaggio, il trattamento termico e la rifinitura del vetro e degli oggetti in vetro prodotti in serie.	addetto agli stampi su vetro;/ al taglio del vetro computerizzato; caricatore alla tempera per vetro; Conduttore di impianti per la filatura e lo stretching del vetro; Conduttore di torni di deposizione e fornaci di compattamento in vetrerie; Conduttore linea a freddo computerizzata per vetri temperati o accoppiati; curvatore di lastre di vetro; damigianaio in vetro; fialettista di vetrerie; finitore di lampadine; fornaiolo ai forni di tempera per vetreria; imbiancatore a sabbia industriale di vetreria; imbiancatore di vetro; macchinista tiratore di lastre (vetreria); operatore di forni per tempera di vetreria; scaricatore alla tempera di vetrerie; spalmatore di abrasivi (molatura di vetri);/ di abrasivi (vetreria); tiratore di lastre di vetro; tondinaio di vetreria; tornitore di isolatori in vetro e ceramica; trafilatore di vetreria;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
7.1.3.2.1 Conduttori di forni per la produzione del vetro	conducono impianti e macchinari per la produzione del vetro ovvero impianti e macchinari di caricamento nei forni e fusione di sabbie, di minerali e vetro di recupero necessari alla produzione.	addetto ai forni a bacino per vetreria; addetto ai forni a crogiolo per vetreria; fonditore di vetro; fonditore forni a crogiolo per vetreria; Operatore di linea vetro float;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4
6.3.2.2.1 Soffiatori e modellatori del vetro	lavorano il vetro per produrre oggetti e manufatti di varia natura ovvero fondono e modellano per soffiatura il vetro, realizzando oggetti e manufatti di artigianato artistico.	addetto alla svasatura di prodotti in vetro; fiorista in vetro; formatista di vetro; maestro vetraio; / soffiatore di vetro; pallinaio in vetro e ceramica; scannellatore di vetro rifinito; soffiatore di bulbi per valvole speciali; soffiatore di calici; soffiatore di globi e cilindri in vetro; soffiatore di tubi per illuminazione; soffiatore di vetro a cannula; svasatore di prodotti in vetro;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.3.2.2.2 Tagliatori, molatori e levigatori del vetro	tagliano, molano e levigano a freddo e temperano il vetro con l'ausilio di macchine semiautomatiche, realizzando vetrerie e manufatti in vetro di vario genere ed uso	addetto fabbricazione di vetrerie per laboratori chimici; cesellatore in vetro; foratore di vetro; fresatore di vetro; levigatore di vetro;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria Livello
		molatore di vetro; molatore di vetro e lenti; preparatore di blocchi grezzi di vetro; sagomatore di vetrerie; saldatore di vetrerie; sbavatore di vetrerie; selezionatore di vetrerie; smerigliatore di vetrerie; spianatore di lastre di vetro; stagnatore argentatore di specchi; stampatore su vetro; tagliatore di lastre e cristalli di vetro; tagliatore di vetro a dischi diamantati; tagliatore di vetro a gas; tagliatore di vetro a sega circolare; turbosabbiatore di vetreria; vetraio molatore; vuotatempera;	
6.3.2.3.0 Incisori ed acquafortisti su vetro	incidono il vetro con mezzi meccanici e chimici per realizzare oggetti e manufatti per fini decorativi	graffitore in vetro; incisore a sabbia; incisore di vetro;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5
6.3.2.4.0 Pittori e decoratori su vetro e ceramica	decorano, argentano, dorano, laccano, smaltano e ritoccano manufatti finiti in vetro e ceramica	aerografista lavorazione su vetro; applicatore di decalcomanie su vetro; applicatore di stampe su vetro; argentatore di vetreria; argentatore su vetro; brunitore su vetro; decoratore su vetro a getto di sabbia; doratore su vetro; laccatore su vetro; letterista su vetro; mosaicista in vetro; operaio restauratore di mosaici; operaio restauratore di vetrate artistiche; ornatista su vetro; pantografista su vetro; pittore su vetro; restauratore artigiano di mosaici; restauratore artigiano di vetrate artistiche; ritoccatore su vetro; smaltatore su vetro;	Operai Liv. 3 Liv. 4 Liv. 5

Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO

Individuazione delle Aziende comprese nel campo di applicazione della Sezione **Vetro**

C - ATTIVITÀ MANIFATTURIERE

23.1 - FABBRICAZIONE DI VETRO E DI PRODOTTI IN VETRO

23.11.00 Fabbricazione di vetro piano
23.12.00 Lavorazione e trasformazione del vetro piano
23.13.00 Fabbricazione di vetro cavo
23.14.00 Fabbricazione di fibre di vetro
23.19.10 Fabbricazione di vetrerie per laboratori, per uso igienico, per farmacia
23.19.20 Lavorazione di vetro a mano e a soffio artistico
23.19.90 Fabbricazione di altri prodotti in vetro (inclusa la vetreria tecnica)

23.2 - FABBRICAZIONE DI PRODOTTI REFRATTARI

23.20.00 Fabbricazione di prodotti refrattari

23.9 - FABBRICAZIONE DI PRODOTTI ABRASIVI E DI PRODOTTI IN MINERALI NON METALLIFERI N.C.A.

23.99.00 Fabbricazione di altri prodotti in minerali non metalliferi nca

33 - RIPARAZIONE, MANUTENZIONE ED INSTALLAZIONE DI MACCHINE ED APPARECCHIATURE

33.19.03 Riparazione di articoli in vetro

Sezione Settoriale
ICT

Norme specifiche per il Settore
Innovation and Communication Technologies (ICT)

Campo di applicazione

Nella presente Sezione Settoriale sono contenute le norme che, a integrazione di quanto statuito nella Parte Generale, si applicano alle piccole e medie imprese e al relativo personale dipendente che operano nelle seguenti attività produttive:

- dello **Sviluppo e gestione di prodotti e servizi digitali**, quali l'allineamento strategico IS/IT e innovazione in ambito ICT (Plan), la progettazione di soluzioni ICT (Plan), lo sviluppo, integrazione, testing e deployment della soluzione ICT (Build), i servizi di supporto agli utenti, modifiche ed evoluzione dei sistemi ICT (Run), l'abilitazione, potenziamento e supporto in aziende ICT (Enable), la gestione dell'azienda ICT (Manage).

Più specificatamente il campo di applicazione comprende:

- Software house, dedite alla produzione di software e applicazioni, allo sviluppo di piattaforme e-commerce, alla distribuzione e integrazione di sistemi gestionali e ERP e all'implementazione delle soluzioni di cloud computing;
- Digital Agency / Web Agency, nonché agenzie di marketing, volte ad unire la progettazione grafica e il copywriting alle nuove tecnologie e alle tecniche di marketing per offrire servizi riguardanti l'ampliamento del proprio business sul web e l'ideazione di campagne pubblicitarie e social;
- System integrator, che offrono servizi riguardanti l'integratore, in termini sistemici, di piattaforme, sistemi operativi, tecnologie, risorse, applicazioni diverse (ad esempio: Supply Chain Management, Emergency & Crisis Management, ICT Services & Solutions);
- IT Outsourcing, che gestiscono i processi IT di un'altra impresa committente (esternalizzazione), supportando le aziende nel processo di trasformazione digitale;
- ISV (Independent Software Vendors), che sono specializzate nella produzione e vendita di software ideati per mercati di massa o di nicchia;
- VAR (Value Added Reseller), che migliorano e/o personalizzano prodotti o servizi forniti da altri fornitori o produttori, per la successiva rivendita;
- Consulenza informatica ed attività connesse, che supportano i propri clienti nella realizzazione di progetti a diversi livelli di complessità con diversi servizi;
- Consulenza nel settore delle tecnologie informatiche, che individuano le tecnologie più adatte alle specifiche esigenze dei clienti e nel gestire specifiche situazioni problematiche;
- Telecomunicazioni fisse, mobili e satellitari, che forniscono apparecchiature di rete per servizi dati, archiviazione, voce e video;
- ISP (Internet Service Provider), che offrono agli utenti, dietro la stipulazione di un contratto di fornitura, servizi inerenti a Internet;
- Fornitura di servizi di connessione ad Internet, hosting, housing, e servizi connessi;
- Servizi di data entry, data processing, gestione database e attività connesse;
- eCommerce, che offrono servizi legati allo svolgimento di attività commerciali e di transazioni per via elettronica, ossia alla commercializzazione di beni e servizi, alla distribuzione on line di

contenuti digitali, all'effettuazione di operazioni finanziarie e di borsa, attraverso l'utilizzo della rete internet;
- Agenzie di pubbliche relazioni e comunicazione, agenzie pubblicitarie, agenzie di stampa, agenzie di creazione e strategie di diffusione di pubblicità esterna;
- Realizzazione di componenti elettronici, di schede elettroniche assemblate, di computer e unità periferiche;
- Realizzazione di apparecchiature per le telecomunicazioni, di prodotti di elettronica e di consumo audio e video;
- Realizzazione di supporti magnetici ed ottici;
- Servizi di riparazione di computer e periferiche, nonché di apparecchiature per le comunicazioni.

L'elenco dei codici ATECO, utili per l'individuazione delle specifiche attività economiche e dunque delle tipologie di aziende a esse associate, è riportato in calce alla presente Sezione Settoriale.

Orario normale 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.
Eventuali regimi orari settimanali inferiori vengono realizzati, a parità di retribuzione, attraverso l'assorbimento fino a concorrenza della riduzione oraria (ROL).
Fermo restando quanto stabilito nella Parte Generale, l'orario è di norma distribuito su 5 giorni alla settimana con riposo al sabato, fatta salva la possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata nell'arco della settimana.

Riduzione dell'Orario di Lavoro e Permessi ROL

Come previsto nella Parte Generale ai lavoratori sono riconosciute, pro-capite e su base annua 40 ore di ROL.
Le ore di permessi ROL confluiscono nel conto ore individuale, come stabilito nella Parte Generale.

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 per R.L.S.

In considerazione del basso rischio associato ai processi produttivi del settore, si concorda che le imprese che applicano il presente CCNIL sono tenute a garantire annualmente un numero di 8 ore di formazione aggiuntiva che integrano la formazione obbligatoria di cui alla Parte Generale.

Minimi tabellari

Nella tabella che segue sono riportati i minimi tabellari associati a ciascuno dei livelli della classificazione unica.

Tabella minimi salariali Settore ICT

Livelli	Minimo Tabellare dall'applicazione	Paga oraria
Quadro*	3024,00	18,00
7	2688,00	16,00
6	2520,00	15,00
5	2352,00	14,00
4	2184,00	13,00
3	2016,00	12,00
2	1816,50	10,50
1 INGRESSO	1557,00	9,00
* Da aggiungere indennità di funzione quadro pari a 100,00 € mensili lordi.		

Divisori orario e giornaliero

- Divisore orario: 168, per il personale con orario di 40 ore settimanali; 182, per il personale con orario di 42 ore settimanali; 195, per il personale con orario di 45 ore settimanali.
- Per la determinazione della retribuzione giornaliera il divisore è fissato in 26.

Scatti di anzianità

Il lavoratore ha diritto a 10 aumenti triennali per l'anzianità maturata nei singoli livelli di inquadramento L'importo di ogni scatto di anzianità e fissato in misura percentuale pari al 2% della retribuzione mensile.

Maggiorazioni e Indennità

Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo
Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:

- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per il divisore giornaliero la retribuzione normale mensile;
- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti;
- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Tabella delle maggiorazioni

Tipologia	Maggiorazione
Lavoro straordinario	
fino a 48 ore settimanali	15%
oltre 48 ore settimanali	20%
lavoro straordinario notturno	50%
lavoro straordinario festivo e di domenica	30%
Le ore di lavoro notturno sono retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 15%.	

Indennità Di Trasferta
Ad integrazione di quanto stabilito nella Parte Generale, ai lavoratori che prestano servizio in trasferta compete un'indennità di trasferta, la cui entità è pari al 10% della retribuzione giornaliera.

Indennità per Maneggio Denaro
Spetta al personale normalmente adibito a operazioni di cassa con carattere di continuità e con responsabilità per errori nella gestione. L'indennità è commisurata al 5% della paga base nazionale.

Classificazione del personale

Profili professionali
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 CCNIL.

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.
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.

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
2.1.1.5.3 Amministratori di sistemi	analizzano, progettano, sviluppano sistemi informatici, controllandone e garantendone le prestazioni ottimali e la sicurezza. Definiscono le modalità di configurazione, di mantenimento e di gestione di reti di computer, dei relativi ambienti di elaborazione e delle operazioni di disaster recovery; predispongono le procedure di monitoraggio delle prestazioni dei sistemi informatici e delle reti.	responsabile della configurazione e del centro dati; sistemista; sistemista multipiattaforma;	Impiegati Liv. 6 Liv. 7
2.5.1.5.4 Analisti di mercato	conducono ricerche sulle condizioni di mercato a diversi livelli territoriali per individuare le possibilità di penetrazione commerciale di prodotti o servizi; ne individuano le situazioni di competizione, i prezzi e le modalità di vendita e di distribuzione	analista di mercato; esperto analisi di mercato;	Impiegati Liv. 6 Liv. 7
2.1.1.4.2 Analisti di sistema	analizzano i problemi di elaborazione dei dati per diverse esigenze di calcolo e disegnano, individuano o ottimizzano appropriati sistemi di calcolo e di gestione delle informazioni.	analista di sistema; analista di sistemi informativi; progettista di sistemi informatici; responsabile di sistemi informativi; revisore di sistemi informativi;	Impiegati Liv. 6 Liv. 7
2.1.1.4.3 Analisti e progettisti di applicazioni web	si occupano dell'ideazione, della realizzazione, dell'integrazione e della verifica dei software impiegati in un sito o in un'applicazione web. Progettano dal punto di vista funzionale siti e applicazioni web, scelgono le tecnologie più adatte	esperto di applicazioni web; progettista siti web (internet); specialista di applicazioni web e multimediali;	Impiegati Liv. 6 Liv. 7

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
2.1.1.5.2 Analisti e progettisti di basi dati	analizzano, progettano, sviluppano e collaudano i sistemi di gestione di banche dati, garantendone e controllandone le prestazioni ottimali e la sicurezza. Definiscono e predispongono i sistemi di backup e le procedure per preservare la sicurezza	analista di basi dati; progettista di basi dati; responsabile di basi dati;	Impiegati Liv. 6 Liv. 7
2.1.1.4.1 Analisti e progettisti di software	sviluppano, creano, modificano o ottimizzano software applicativi analizzando le esigenze degli utilizzatori; progettano, sviluppano e testano software di sistema, di rete, linguaggi e compilatori per diverse aree ed esigenze applicative	analista di procedure; analista programmatore; / di programmi; analista programmatore edp; bioinformatico; capo progetto informatico; consulente per le applicazioni gestionali; consulente per le applicazioni informatiche industriali; ingegnere del software; progettista di sistemi vocali; / sistemi elaborazioni voci ed immagini; progettista di software; progettista sistemi multimediali; specialista di sistemi multipiattaforma; specialista integrazione e collaudo software; specialista progettista di prodotti di editoria elettronica; sviluppatore software;	Impiegati Liv. 6 Liv. 7
2.2.1.7.0 Ingegneri industriali e gestionali	conducono ricerche ovvero applicano le conoscenze esistenti in materia di progettazione, sviluppo e valutazione di sistemi integrati per la gestione dei processi di produzione industriale e nei servizi, ivi compresi il lavoro umano e i controlli di qualità	ingegnere certificatore delle procedure di qualità; ingegnere esperto di qualità globale;	Impiegati Liv. 6 Liv. 7
2.2.1.4.2 Ingegneri progettisti di calcolatori e loro periferiche	applicano le conoscenze esistenti in materia di proprietà elettroniche dei materiali per disegnare, progettare, controllare funzionalmente sistemi, apparati elettronici per usi commerciali, industriali o scientifici. Conducono ricerche, progettano e testano le componenti hardware, le reti e le periferiche di calcolatori. Sovrintendono e dirigono tali	bioelettronico (esperto biochips e biocomputers); cibernetico; ingegnere progettista di calcolatori e loro periferiche;	Impiegati Liv. 6 Liv. 7

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
	attività.		
2.5.1.2.0 Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private	conducono ricerche, studi e valutazioni nel campo dell'organizzazione, della progettazione e definizione delle procedure e dei servizi amministrativi e dei sistemi di assicurazione della qualità necessari alla gestione delle attività di impresa	ispettore commerciale; ispettore di gestione; responsabile budget e controllo;	Impiegati Liv. 6 Liv. 7
2.1.1.5.1 Specialisti in reti e comunicazioni informatiche	analizzano, progettano, testano, valutano e ottimizzano le prestazioni dei sistemi di rete e di telecomunicazione	progettista reti informatiche; responsabile di reti informatiche; specialista in reti e comunicazioni informatiche;	Impiegati Liv. 6 Liv. 7
2.1.1.5.4 Specialisti in sicurezza informatica	disegnano, coordinano ed implementano le misure di sicurezza dei sistemi informativi per regolare gli accessi ai dati e prevenire accessi non autorizzati	consulente per la sicurezza informatica; specialista in sicurezza informatica; / sicurezza di rete (transazioni ecommerce);	Impiegati Liv. 6 Liv. 7
2.5.1.5.3 Specialisti nella commercializzazione nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione	analizzano, progettano, sviluppano sistemi informatici, controllandone e garantendone le prestazioni ottimali e la sicurezza. Definiscono le modalità di configurazione, di mantenimento e di gestione di reti di computer, dei relativi ambienti di elaborazione	consulente per la vendita di tecnologie informatiche; esperto in ecommerce;/ in eprocurement; responsabile commerciale nel settore ICT; specialista di marketing nei servizi informatici;	Impiegati Liv. 6 Liv. 7
2.1.1.3.2 Statistici	conducono ricerche su concetti e teorie fondamentali della scienza attuariale e della statistica, incrementano la conoscenza scientifica in materia, applicano le relative teorie e tecniche per raccogliere, analizzare e sintetizzare informazioni	attuario; demografo; esperto in ricerca operativa; statistico; statistico applicato; statistico economico; statistico esperto in controlli di qualità; statistico metodologico;	Impiegati Liv. 6 Liv. 7
3.3.1.5.0 Tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi	applicano procedure e tecniche proprie per monitorare e ottimizzare i processi di produzione, la produttività del lavoro umano e degli impianti, la logistica e i costi di esercizio.	addetto controllo di gestione; analista dei tempi di lavorazione; analista di gestione; analista di metodi di produzione industriale; analista di processi e cicli di produzione industriale; analista di processo manifatturiero; controllore di produzione; cronometrista analista;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
		tecnico del controllo tempo e metodi; dell'organizzazione del lavoro; tecnico della valutazione del lavoro;	
3.1.2.2.0 Tecnici esperti in applicazioni	assistono i progettisti e analisti di software installando, configurando, gestendo e manutenendo applicazioni software.	amministratore piattaforma di elearning; consulente software; esperto di videogiochi e di informatica per il tempo libero; grafico impaginatore web; operatore centro elaborazione dati; tecnico della catalogazione informatizzata; tecnico di interconnessione con sistemi complessi; tecnico di programmazione macchine a controllo numerico; tecnico esperto di computer aided design; computer aided manifacturing; tecnico esperto office automation; tecnico in computer grafica; tecnico specialista di applicazioni informatiche;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.1.2.4.0 Tecnici gestori di basi di dati	assistono gli analisti e progettisti di basi dati gestendo, controllando e manutenendo basi di dati e relativi sistemi di sicurezza.	amministratore di basi dati;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.1.2.5.0 Tecnici gestori di reti e di sistemi telematici	assistono i progettisti e amministratori di sistemi installando, configurando, gestendo e manutenendo per gli aspetti software i sistemi telematici ed i relativi sistemi di sicurezza.	amministratore di rete; amministratore di sistemi telematici; operatore di supporto tecnico reti intranet (lan); tecnico di collaudo e integrazione di sistemi;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6
3.1.2.1.0 Tecnici programmatori	assistono i progettisti e analisti di software traducendo istruzioni e specifiche di controllo, di procedure o di soluzioni di problemi, in diagrammi logici di flusso per la programmazione in linguaggio informatico; sviluppando e scrivendo programmi per memorizzare, ricercare ed	programmatore informatico; tecnico specialista di linguaggi di programmazione;	Impiegati Liv. 4 Liv. 5 Liv. 6

FIGURA professionale	Mansioni	Esempi di ruoli	Categoria /Livello
	elaborare informazioni e dati		
3.1.1.3.0 Tecnici statistici	assistono gli specialisti nella ricerca sperimentale, nelle indagini e in altre ricerche demografiche, epidemiologiche ed economiche, nel controllo e nell'applicazione delle procedure di ricerca e di acquisizione dei dati, nella gestione sul campo delle rilevazioni, nel controllo della qualità dei dati rilevati e nella elaborazione statistica degli stessi	attuario junior; tecnico di ricerca operativa; tecnico di statistica demografica; tecnico di statistica economica; tecnico di statistica sanitaria; tecnico statistico; tecnico statistico di controllo di qualità;	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
6.2.4.6.0 Installatori, manutentori e riparatori di apparecchiature informatiche	installano, riparano e testano apparecchiature informatiche; installano, manutengono e sostituiscono parti di personal computer e delle loro componenti periferiche.	installatore di reti e sistemi informatici; manutentore di reti e sistemi informatici; riparatore di computer;	Operai Liv. 2 Liv. 3 Liv. 4

Elenco delle attività produttive e relativi codici ATECO

Individuazione delle Aziende comprese nel campo di applicazione della Sezione **Innovation and Communication Technologies (ICT)**

62.01.00 Produzione di software non connesso all'edizione
62.02.00 Consulenza nel settore delle tecnologie dell'informatica
62.03.00 Gestione di strutture e apparecchiature informatiche hardware housing (esclusa la riparazione)
62.09.09 Altre attività dei servizi connessi alle tecnologie dell'informatica nca
63.11.20 Gestione database (attività delle banche dati)
63.11.30 Hosting e fornitura di servizi applicativi (ASP)
63.12.00 Portali web