

**Contratto  
Collettivo di  
Lavoro per i  
Dipendenti  
delle piccole e  
medie aziende  
dell'Informatica  
e dei Servizi  
Innovativi e  
della  
Comunicazione  
grafiche ed  
affini**

---

**RINNOVO CCNL Contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti delle piccole e medie aziende dell'Informatica e dei Servizi Innovativi e della Comunicazione grafiche ed affini cod 324 cod CNEL G02E**

In data 04.12.2024 ha avuto luogo l'incontro tra:



la **Confederazione Generale Europea datoriale**, in sigla **FEDERDAT**, rappresentata dal Presidente Luigi d'Oriano



la **U.N.S.I.C. - Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori**, rappresentata dal delegato Salvatore Mamone, giusta delega del Presidente Nazionale Generale Domenico Mamone



La **Associazione nazionale sindacale italiana delle cooperative**, in sigla **UNSICOOP**, rappresentata dal Presidente nazionale Carlo Parrinello



l'**Associazione europea per la prevenzione**, in sigla **Assoprevenzione** o più brevemente **AEP**, rappresentata dal presidente Vincenzo Fuccillo



la **Confederazione generale nazionale dei Sindacati dei lavoratori**, in sigla **CONSIL**,  
rappresentata dal segretario generale Gennaro Noto



La **Federazione lavoratori aziende italiane trasporti e servizi** in sigla **FLAITS**  
rappresentata dal segretario generale Andrea Orlando



la **CONF.I.A.L. - Confederazione Italiana Autonoma Lavoratori**, rappresentata dal  
segretario generale Benedetto Di Iacovo



La **Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali** in sigla **CIU**  
rappresentata dal Presidente Gabriella Ancora



Al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'allegato CCNL Contratto Collettivo di Lavoro  
per i dipendenti delle piccole e medie aziende dell'Informatica e dei Servizi Innovativi e della  
Comunicazione grafiche ed affini cod 324 cod CNEL G02E.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti

PREMESSA.....	9
PARTE GENERALE.....	10
Art. 1    Sfera di applicazione del contratto.....	10
Art. 2    Divieto di discriminazione.....	10
Art. 3    Azioni positive.....	11
PRINCIPI CONTRATTUALI.....	12
Art. 4    Retribuzioni.....	12
Art. 5    Collaborazione dei lavoratori nell'impresa.....	12
Art. 6    Sussidiarieta'.....	12
Art. 7    Scelte retributive e normative e premi di risultato.....	12
Art. 8    Partecipazione agli utili d'impresa.....	13
Art. 9    Welfare contrattuale e aziendale.....	13
Art. 10   Progressività.....	13
Art. 11   Parità di genere.....	13
Art. 12   Ermeneutica contrattuale.....	13
Art. 13   Conclusioni.....	13
SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE.....	14
TITOLO I: CONTRATTAZIONE.....	14
Art. 14   Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale.....	14
Art. 15   Lavoratori provenienti da altri CCNL.....	14
Art. 16   Procedure per il rinnovo.....	14
Art. 17   Contratto nazionale.....	14
Art. 18   Contrattazione di secondo livello.....	15
Art. 19   Livello territoriale: materie.....	15
Art. 20   Livello aziendale: materie.....	16
TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE.....	16

Art. 21	Livello nazionale.....	16
Art. 22	Livello territoriale.....	16
Art. 23	Livello aziendale.....	17
TITOLO III: DIRITTI SINDACALI.....		18
Art. 24	RSU.....	18
Art. 25	Permessi.....	18
Art. 26	Diritto di affissione.....	18
Art. 27	Assemblea.....	18
Art. 28	Referendum.....	19
Art. 29	Delegato aziendale.....	19
Art. 30	Trattenuta contributi sindacali.....	19
TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI.....		20
Premessa.....		20
Art. 31	Ente bilaterale nazionale.....	20
Art. 32	Funzioni e finalità.....	20
Art. 33	Enti bilaterali territoriali.....	20
Art. 34	Finanziamento Enti Bilaterali.....	21
Art. 35	Strumenti nazionali.....	21
Art. 36	Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.....	21
Art. 37	Commissione paritetica per le Pari Opportunità.....	22
Art. 38	Osservatorio Nazionale.....	23
Art. 39	Commissione Paritetica Nazionale.....	23
Art. 40	Commissione Paritetica Nazionale: procedure.....	23
TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.....		25
Art. 41	RLS.....	25
Art. 42	RLST.....	26
Art. 43	Organismi paritetici.....	26

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a small '4' above it in the center, and several other signatures on the right.

<b>TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE</b> .....	27
Art. 44 Commissioni di conciliazione .....	27
<b>TITOLO VII: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	28
Art. 45 Assunzione .....	28
Art. 46 Periodo di Prova .....	28
<b>CAPO I: CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO e SOMMINISTRAZIONE</b> .....	28
Art. 47 Contratto di lavoro a tempo determinato .....	28
Art. 48 Limiti di durata .....	28
Art. 49 Percentuali di ricorso all'istituto .....	29
Art. 50 Diritto di precedenza e congedo di maternità .....	29
Art. 51 Somministrazione a tempo determinato .....	29
Art. 52 Somministrazione a tempo indeterminato .....	30
<b>CAPO II: PART-TIME</b> .....	30
Art. 53 Contratto di lavoro a tempo parziale .....	30
Art. 54 Disciplina del rapporto a tempo parziale .....	30
Art. 55 Lavoro supplementare: normativa .....	30
Art. 56 Variazione in aumento e distribuzione .....	30
Art. 57 Specifiche sul periodo di comporto per malattia e infortunio .....	31
Art. 58 Trattamento economico .....	31
<b>CAPO III: APPRENDISTATO</b> .....	31
Art. 59 Contratto di apprendistato .....	31
Art. 60 Retribuzione .....	32
Art. 61 Assunzione nuovi apprendisti .....	32
Art. 62 Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV) .....	32
<b>CAPO IV: TELELAVORO</b> .....	32
Art. 63 Lavoro agile e lavoro a distanza .....	32
Art. 64 Definizione di Lavoro Agile .....	32

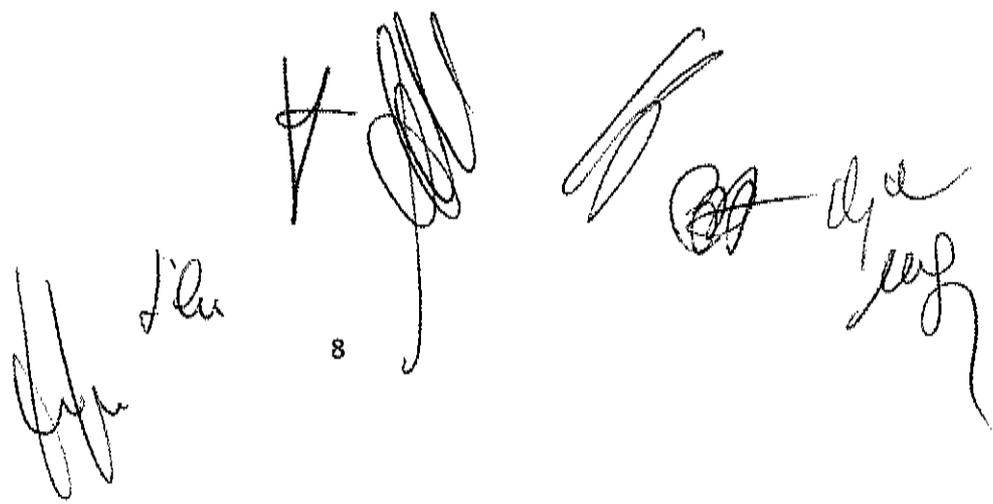
Handwritten signatures of several individuals in black ink, located at the bottom of the page.

Art. 65	Diritti collettivi .....	33
Art. 66	Controlli a distanza .....	34
Art. 67	Diritti sindacali .....	34
Art. 68	Organizzazione della struttura lavorativa .....	34
Art. 69	Diligenza e riservatezza.....	34
Art. 70	Formazione .....	34
Art. 71	Diritti di informazione .....	34
Art. 72	Postazioni di lavoro .....	35
Art. 73	Strumenti di lavoro .....	35
Art. 74	Verifica dell'attività lavorativa .....	35
Art. 75	Interruzioni tecniche .....	36
Art. 76	Misure di protezione e prevenzione .....	36
Art. 77	Lavoro a distanza (Telelavoro) .....	36
Art. 78	Controlli a distanza nel telelavoro .....	37
<b>TITOLO VIII: WELFARE CONTRATTUALE .....</b>		<b>38</b>
Art. 79	Fondo di assistenza sanitaria integrativa .....	38
Art. 80	Fondo di previdenza complementare .....	39
Art. 81	Fondo di previdenza complementare .....	39
Art. 82	Formazione continua .....	39
Art. 83	Welfare aziendale sperimentale .....	39
<b>TITOLO IX: CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI .....</b>		<b>40</b>
Art. 84	Classificazione del personale .....	40
<b>CAPO I: PASSAGGIO DI QUALIFICA .....</b>		<b>52</b>
Art. 85	Mansioni del lavoratore .....	52
Art. 86	Mansioni promiscue.....	52
Art. 87	Passaggi di area .....	52
Art. 88	Responsabilità civile quadri .....	52

Art. 89	Formazione quadri.....	52
<b>CAPO II: ORARIO DI LAVORO.....</b>		<b>52</b>
Art. 90	Orario di lavoro.....	52
Art. 91	Flessibilità dell'orario.....	52
Art. 92	Banca delle ore.....	53
Art. 93	Flessibilità tempestiva.....	53
<b>CAPO III: LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO NOTTURNO e FESTIVITA'.....</b>		<b>54</b>
Art. 94	Norme generali lavoro straordinario.....	54
Art. 95	Lavoro notturno.....	54
Art. 96	Festività.....	54
Art. 97	Lavoro straordinario, festivo, notturno, a turni.....	55
<b>CAPO IV: PERMESSI, FERIE.....</b>		<b>55</b>
Art. 98	Permessi retribuiti (ROL + ex festività).....	55
Art. 99	Ferie.....	55
Art. 100	Determinazione periodo di ferie.....	55
<b>CAPO V: MALATTIE E INFORTUNI.....</b>		<b>55</b>
Art. 101	Periodo di comporto.....	55
Art. 102	Tattamento economico di malattia.....	56
Art. 103	Tattamento per malattia di breve durata – premio.....	56
Art. 104	Tattamento economico di infortunio.....	56
<b>CAPO VI: ASPETTATIVA E CONGEDI PER CAUSE SPECIFICHE.....</b>		<b>56</b>
Art. 105	Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari.....	56
Art. 106	Congedi parentali.....	57
Art. 107	Congedo matrimoniale.....	58
Art. 108	Permessi per eventi e cause particolari.....	58
<b>TITOLO X: FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO.....</b>		<b>59</b>
Art. 109	Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione ..	59

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with circular stamps.

Art. 110	Lavoratori studenti.....	59
Art. 111	Congedi per la formazione.....	60
Art. 112	Congedi per formazione continua .....	60
Art. 113	Formazione professionale.....	60
<b>TITOLO XI: PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....</b>		<b>61</b>
Art. 114	Norme di comportamento .....	61
<b>TITOLO XII: RETRIBUZIONE.....</b>		<b>63</b>
Art. 115	Parametri retributivi .....	63
Art. 116	Paga base nazionale.....	63
Art. 117	Scatti di anzianità .....	63
Art. 118	Tredicesima mensilità .....	64
Art. 119	Elemento di garanzia retributiva .....	64
Art. 120	Mense aziendali e indennità di mensa .....	64
Art. 121	Indennità maneggio denaro - Cauzione.....	64
Art. 122	Reperibilità.....	65
Art. 123	Indennità per reperibilità.....	65
Art. 124	Indennità per intervento.....	65
Art. 125	Trasferte.....	66
Art. 126	Trasferimenti.....	66
<b>TITOLO XIII: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>		<b>67</b>
Art. 127	Preavviso di licenziamento e di dimissioni.....	67
<b>CAPO I: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO .....</b>		<b>67</b>
<b>RISERVA SULLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE.....</b>		<b>68</b>


  
 The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature with the number '8' written below it. On the right, there are two more signatures, one of which appears to be a stylized signature with a circular element.

## PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dipendenti delle piccole e medie aziende dell'Informatica e dei Servizi Innovativi e della Comunicazione grafiche ed affini è il frutto di un impegno comune tra le parti sociali volto a creare un contesto lavorativo più equo, inclusivo e produttivo. In un'epoca caratterizzata da rapidi cambiamenti economici, tecnologici e sociali, è fondamentale promuovere una cultura aziendale che valorizzi il concetto di impresa e il contributo di ogni lavoratore, riconoscendo l'importanza della partecipazione attiva e del coinvolgimento a tutti i livelli dell'organizzazione.

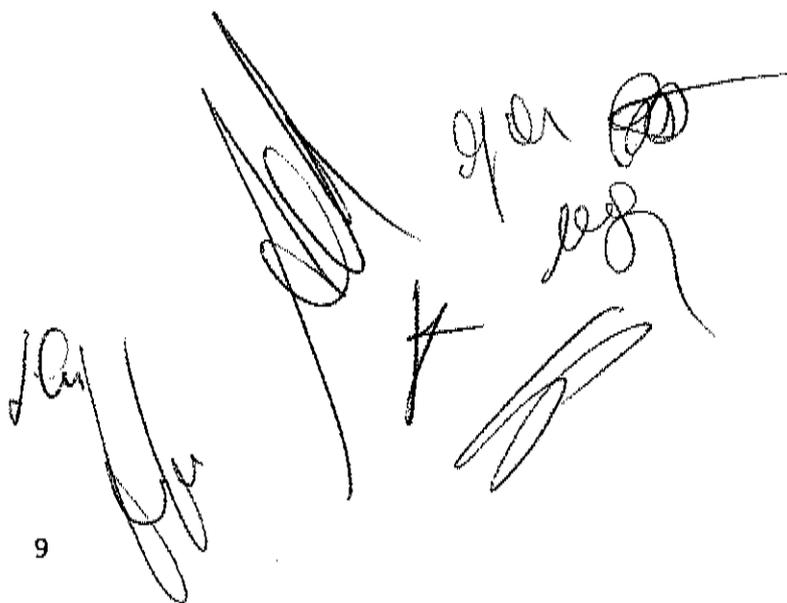
Il nostro obiettivo è quello di stabilire un quadro normativo che favorisca lo sviluppo professionale, il benessere e la sicurezza dei dipendenti, promuovendo al contempo la competitività e l'innovazione delle aziende operanti nel settore. La partecipazione dei lavoratori è vista non solo come un diritto, ma come un elemento essenziale per il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali e per il raggiungimento di risultati sostenibili e duraturi.

I principi cui si ispira il presente CCNL sono quelli:

1. dell'effettiva tutela e rappresentanza dei lavoratori e delle aziende;
2. del metodo partecipativo volto al coinvolgimento dei lavoratori e delle aziende al fine di trovare soluzioni tese alla tutela e al miglioramento delle condizioni dei lavoratori e alla tutela della competitività delle aziende;
3. dello sviluppo di politiche mirate all'acquisizione di competenze garantendo una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro, nonché di politiche volte allo sviluppo della ricerca e dell'innovazione ed alla valorizzazione del capitale umano;
4. dell'impegno alla garanzia di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso: Il rispetto dei diritti e delle diversità è alla base di una cultura aziendale che valorizza ogni individuo, contribuendo a creare un clima di fiducia e collaborazione.
5. della realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro
6. della valorizzazione del sistema della bilateralità.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti.

Il presente CCNL si propone quindi di stabilire le basi per un nuovo modello di relazioni industriali, dove la partecipazione attiva dei lavoratori diventi un elemento centrale per il successo delle aziende e per la realizzazione personale e professionale dei dipendenti. In questo spirito di collaborazione e condivisione, le parti si impegnano a lavorare insieme per costruire un futuro migliore per tutti gli attori coinvolti.



9

## PARTE GENERALE

### Art. 1 Sfera di applicazione del contratto

Il presente contratto di lavoro regola i rapporti tra i lavoratori dipendenti e le aziende del settore informatico e dei servizi innovativi, le aziende di comunicazione e grafiche. Attività strumentali all'erogazione di servizi informatici.

Rientrano pertanto nella sfera di applicazione del presente CCNL le attività di seguito specificate:

#### Settore informatico e dei servizi innovativi:

- i servizi di informatica, telematica, progettazione, realizzazione e sviluppo di software, implementazione e manutenzione di hardware;
- la progettazione, produzione, distribuzione, manutenzione ed assistenza di software di qualunque tipo e natura (gestionale, multimediale, di comunicazione, WEB ed affini);
- l'assemblaggio, la commercializzazione, il noleggio, la manutenzione di apparecchiature informatiche e di telecomunicazione. Rientrano in tale attività quelle nelle quali la commercializzazione dei prodotti risulta strumentale all'erogazione di servizi informatici;
- i servizi innovativi rientranti nell'ambito di attività di consulenza (informatica, organizzativa, direzionale, qualità ed affini), fatta eccezione per quelli per cui sia richiesta iscrizione ad albi professionali. Tra le attività dei servizi innovativi rientrano:
- la consulenza circa il tipo e la configurazione dell'hardware e del relativo software applicativo: analisi delle esigenze e dei problemi dell'utente e presentazione della soluzione ottimale;
- le attività relative all'analisi, alla progettazione e alla programmazione di sistemi pronti per l'uso: analisi delle esigenze e dei problemi dell'utente, consulenza circa la soluzione più economica, elaborazione, produzione, fornitura e documentazione di software su misura secondo le direttive dell'utente, elaborazione, produzione, fornitura e documentazione di software già pronto (non personalizzato), redazione di programmi secondo le direttive dell'utente;
- l'elaborazione di dati utilizzando il programma del cliente oppure un programma esclusivo del costruttore: elaborazione completa dei dati, i servizi di data entry;
- la gestione e l'amministrazione su base continuata di attrezzature informatiche altrui allestimento di banche di dati: raccolta di dati da una o più fonti;
- memorizzazione di dati: realizzazione di una registrazione informatica di tali informazioni in un formato prefissato;
- disponibilità della banca di dati: fornitura dei dati in un certo ordine o sequenza grazie al recupero o all'accesso ai dati on-line (gestione automatizzata). I dati possono essere accessibili a tutti oppure soltanto a determinati utenti, ed essere selezionati su richiesta;
- manutenzione macchine per ufficio;
- altre attività connesse all'informatica
- le ricerche di mercato economiche, i sondaggi di opinione e telemarketing, call-center;

#### Settore comunicazione e grafica ed affini:

- la progettazione grafica;
- l'insieme delle operazioni finalizzate alla riproduzione di testi e immagini indipendentemente dal supporto utilizzato per prodotto finito;
- le operazioni di pre stampa dal montaggio alla matrice;
- la stampa con tutti i procedimenti (offset, rotoffset, flessografia, rotocalco, calcografia, tipografia, serigrafia, digitale);
- l'allestimento degli stampati;
- l'editoria elettronica e multimediale;
- gli studi grafici e i servizi alla comunicazione;
- la stampa digitale;
- la gestione sistemistica degli apparati tecnologici necessari alla trasmissione o allo scambio di pagine (testo e/o immagine) in forma digitale, sia su linee dedicate che su Internet;
- i progettisti.

### Art. 2 Divieto di discriminazione

E' fatto espresso divieto, secondo le prescrizioni della Costituzione Repubblicana e dello Statuto dei lavoratori, di porre in essere discriminazioni, dirette o indirette, per ragioni derivanti da razza, etnia, fede religiosa, sesso, orientamento sessuale, politiche, sindacali, associative e dalle diverse convinzioni etiche di comportamento.



10



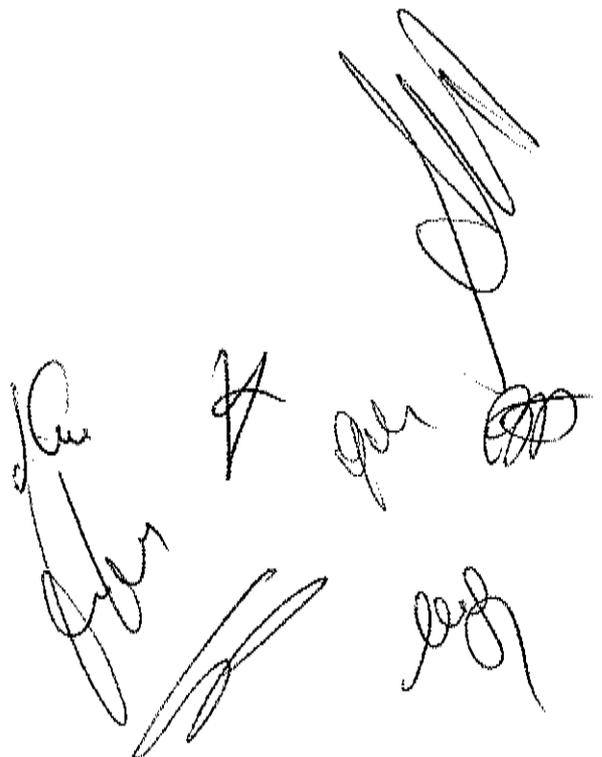
### Art. 3 Azioni positive

In conformità alla legge 15 gennaio 2021, n. 4 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione. (21G00007) (GU Serie Generale n.20 del 26-01-2021)" si dispone:

- a) l'adozione e l'attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;
- b) l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
- d) l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.

Le organizzazioni stipulanti il presente ccnl si adoperano affinché:

- a) la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro, nonché quelle in materia di migrazione;
- b) siano messi a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, come pure delle autorità competenti, misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili a seconda dei casi, sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;
- c) vengano attuate iniziative in materia, tra cui campagne di sensibilizzazione.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in a cluster. The signatures are stylized and vary in length and complexity, representing the signatories to the document.

## PRINCIPI CONTRATTUALI

### Art. 4 Retribuzioni

Le Parti, ritengono che le forme di partecipazione dei lavoratori e di responsabile gestione delle imprese, seppure nella distinzione dei ruoli, siano fondamentali per il successo delle Imprese e del lavoro, quindi il presente CCNL prevede salari tabellari che rendono possibili nuove e più responsabili forme retributive quali:

- ✓ Un sistema premiale per obiettivi
- ✓ Lo sviluppo del Welfare aziendale
- ✓ Adeguate maggiorazioni per lavoro straordinario o supplementare
- ✓ L'istituzione e/o ampliamento delle indennità aventi lo scopo di retribuire particolari onerosità, rischi, responsabilità, creatività riguardanti l'attività dei lavoratori
- ✓ Lo sviluppo di forme di partecipazione dei lavoratori agli utili aziendali

### Art. 5 Collaborazione dei lavoratori nell'impresa

Il prorompente sviluppo tecnologico, la crescente complessità del quadro normativo, a partire da alcune proposte di legge presentate sull'argomento, supportate dalla raccolta di firma popolare, inducono le parti sottoscrittrici a sperimentare prima ancora di leggi da emanare forme di partecipazione che incentrino i misuratori di ciò su concrete forme di collaborazione e responsabilità capaci di concorrere in modo decisivo alla definizione delle strategie aziendali che puntino alla produttività e alla innovazione di processo e di prodotto.

Ciò punta alla riduzione delle "distanze gestionali" tra imprenditore e lavoratore subordinato, portando come naturale conseguenza ad una maggiore condivisione dei diversi processi aziendali, delle scelte, delle responsabilità e dei risultati tra imprenditori, dipendenti e collaboratori, senza mai intaccare la sfera dell'autonomia dell'imprenditore, relativamente alla visione e organizzazione dell'azienda.

Quanto precede, anche tenendo conto dell'art. 46 della Costituzione (... *la Repubblica riconosce il diritto dei Lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle Leggi, alla gestione delle aziende* ...) e la Direttiva 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Unione Europea e che stabilisce norme minime procedurali sulla tutela del diritto dei lavoratori a essere informati e consultati sulla situazione economica e occupazionale che interessa il loro posto di lavoro.

### Art. 6 Sussidiarietà

Le Parti sottoscrittrici di questo Contratto Collettivo, pur consapevoli che il CCNL non potrà esaurire le problematiche connesse alla complessa situazione del lavoro, intendono favorire al massimo le condizioni aziendali di dialogo e collaborazione, in modo da prevenire i conflitti e dedicare tutte le risorse allo sviluppo.

Pertanto, la scelta di questo CCNL è:

- a) prevedere solo le retribuzioni e le norme che rispondano ai bisogni primari della generalità dei Lavoratori;
- b) privilegiare le forme di Collaborazione condivisa tra Azienda e Lavoratore e le forme di partecipazione agli utili d'impresa, che si affianchino ai sistemi incentivanti della produttività del lavoratore o d'area, come individuati dalla Contrattazione di Secondo livello, anche con sviluppo del *Welfare aziendale*. Quanto precede, affinché il Datore e i Lavoratori ricerchino in azienda le soluzioni economiche e normative compatibili con la permanenza e lo sviluppo dei posti di lavoro, con la specificità del mercato di settore, conciliate con la salvaguardia e la tutela dei bisogni primari dei Lavoratori;
- c) affrontare tutti i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso gestire tramite il CCNL e il cui rischio non si potrebbe porre in capo alle singole Aziende, attraverso le prestazioni dell'Ente Bilaterale di riferimento, che comprendono anche le assicurazioni sull'invalidità e sulla vita, la mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. ed i Fondi Interprofessionali, di Solidarietà e di Previdenza Complementare.

### Art. 7 Scelte retributive e normative e premi di risultato

Le Parti sono coscienti di vivere in un sistema normativo rigido che attraverso gli affermati principi d'inderogabilità, tende a sclerotizzare l'azione delle Parti Sociali stesse e carica sul Lavoro oneri previdenziali molto gravosi, pari cioè a circa il 40% della retribuzione lorda del Lavoratore, senza proporzionata e reale contropartita, assumendo, quindi, una componente di odiosa parafiscalità posta a carico dei soli Lavoratori dipendenti.

Ma pur considerando che il cuneo fiscale per le imprese e lavoratori è ancora molto ampio, le parti sottoscrittrici di questo contratto hanno scelto di utilizzare Premio di Risultato come elemento perequativo, proprio perché ha lo scopo di stimolare il superamento di criticità aziendali (c.d. "colli di

12



bottiglia"); di orientare l'impegno dei Lavoratori verso obiettivi particolari e contingenti; di favorire le operazioni di riorganizzazione dell'attività in particolari settori o periodi; di premiare l'efficienza in aree aziendali critiche, quindi migliorare gli aspetti della retribuzione dei lavoratori.

La relativa disciplina potrà essere definita e sperimentata nei singoli accordi di secondo livello o aziendali di applicazione del presente CCNL.

#### **Art. 8 Partecipazione agli utili d'impresa**

Incoraggiate dalle previsioni legali sull'argomento (Art. 46 Cost., terzo c. art. 2099 c.c. e art. 2102 c.c.), le Parti individuano nella partecipazione agli utili d'impresa, un potente sistema formativo dei Lavoratori e dei Datori di lavoro, sulle reali dinamiche aziendali, sui positivi effetti della reciproca collaborazione e sui benefici che quest'ultima determina anche sui risultati economici. La relativa disciplina potrà essere definita e sperimentata nei singoli accordi di secondo livello o aziendali di applicazione del presente CCNL.

#### **Art. 9 Welfare contrattuale e aziendale**

Le Parti concordano sull'opportunità di sviluppare il *Welfare Aziendale*, estensione dell'obbligatorio *Welfare Contrattuale*, quale elemento di fidelizzazione del Lavoratore all'Impresa e per assicurare al Lavoratore maggiori benefici a parità di costo aziendale.

Si rinvia al titolo II del CCNL.

#### **Art. 10 Progressività**

Per la novità dell'impostazione data, vi sarà progressività ed articolazione nel decollo complessivo dei benefici derivanti dal CCNL, dalle Contrattazioni di Secondo livello ed Individuale. Alcuni di essi saranno correlati alla misura dei risultati economici ottenuti nell'esercizio dalla singola realtà aziendale. Inoltre, sempre nel rispetto del criterio di progressività e nella constatazione di un aumento delle spinte inflazionistiche, le Parti concordano d'incontrarsi entro la metà della vigenza del presente CCNL per valutare la congruità degli aumenti contrattualmente qui previsti, rispetto all'evoluzione che vi sarà dell'Indice IPCA del costo della vita.

#### **Art. 11 Parità di genere**

Le Parti riconoscono l'importanza che nelle Aziende si realizzino le condizioni atte ad assicurare l'assenza di pregiudizi di genere ed a garantire le concrete possibilità di pari sviluppo delle retribuzioni e delle carriere, ogniqualvolta vi sia parità nella quantità e qualità del lavoro prestato.

#### **Art. 12 Ermeneutica contrattuale**

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL, non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la loro connessione e secondo le intenzioni espresse nella presente Premessa e nelle Premesse dei vari Titoli. I casi dubbi, a domanda di una Parte interessata, saranno risolti dalla Commissione paritetica nazionale di cui al titolo IV.

#### **Art. 13 Conclusioni**

Il presente CCNL, in funzione delle concrete situazioni, intende favorire una straordinaria e diffusa Contrattazione di Secondo livello che, anche grazie ai recuperi di efficienza e alla promozione di servizi, permetta il miglioramento delle retribuzioni reali dei Lavoratori, l'attivazione di prestazioni di solidarietà e lo sviluppo del *Welfare aziendale*. Le Parti hanno scelto di porre in essere ai vari livelli, un modello di relazioni sindacali e di Contrattazione Collettiva, che sia ispirato al principio di collaborazione in un rapporto di reciproca correttezza e di condivisione dei valori di sussidiarietà, *partecipazione*, regionalismo, solidarietà e flessibilità, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la massima occupazione.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro rappresenta, quindi, lo strumento per definire, nelle situazioni normali, il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme, dei diritti e delle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto. Tale livello minimo sarà, normalmente, integrato positivamente dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello.

**SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE**  
**TITOLO I: CONTRATTAZIONE**

**Art. 14      Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale**

Il presente contratto decorre dal 01.01.2025 ed avrà durata triennale.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nel presente CCNL e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e datoriali procederanno alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto di previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311, tramite flusso UNIEMENS ed utilizzando il codice delle Associazioni datoriali firmatarie.

Le misure contributive e le relative procedure di riscossione, mediante convenzione stipulata con INPS o INAIL, saranno oggetto di appositi accordi e saranno rese pubbliche sui relativi portali delle associazioni.

**Art. 15      Lavoratori provenienti da altri CCNL**

In caso di prima applicazione del presente CCNL, ai dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

- Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.
- Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL, dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.
- Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute *ad personam*. In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

**Art. 16      Procedure per il rinnovo**

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di sei mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

**Art. 17      Contratto nazionale**

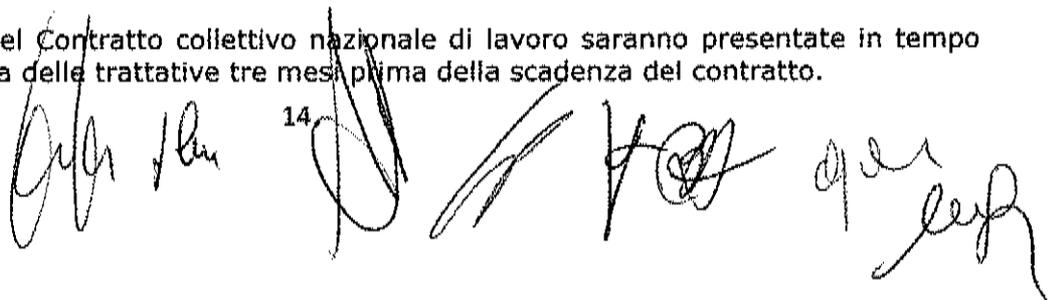
Il Contratto collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che per la parte normativa.

Il presente CCNL garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Il contratto individua, per il livello aziendale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previa opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Le proposte per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

14



La Parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e, comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di cui ai commi precedenti, in caso di ritardato rinnovo del CCNL rispetto alla scadenza, le Parti definiranno una copertura economica a favore dei lavoratori in forza alla data del rinnovo contrattuale.

#### **Art. 18 Contrattazione di secondo livello**

Le Parti nell'ormai consolidata elasticità dei mercati, riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattano alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL e auspicano lo sviluppo della contrattazione di secondo livello.

I criteri guida che dovranno essere seguiti nell'ambito di tale confronto sono:

1. diversità e non ripetitività delle materie e degli istituti rispetto a quelli propri del CCNL;
2. alternative rispetto alla contrattazione aziendale;
3. le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;
4. non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi. Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalla normativa di legge. Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Al fine della valutazione di tali elementi, le parti avranno, a titolo esemplificativo, quali punti di riferimento:

- a. l'andamento della composizione del tessuto imprenditoriale esistente sul territorio con particolare riferimento alle fasce dimensionali;
- b. l'andamento della composizione dell'occupazione e la relativa articolazione per livelli contrattuali;
- c. i livelli di qualità raggiunti nell'erogazione dei servizi;
- d. i riflessi dell'applicazione delle nuove tecnologie nello sviluppo delle imprese;
- e. le valutazioni finali dei consumatori sull'offerta dei servizi esistenti sul territorio.

#### **Art. 19 Livello territoriale: materie**

Al livello di competenza le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali realizzeranno confronti finalizzati al raggiungimento di accordi in materia di politiche attive del lavoro con particolare riferimento a:

1. interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale o comunitario;
2. programmi di formazione, promossi anche dagli enti bilaterali (EBILAV), finalizzati a favorire il reinserimento dei lavoratori delle aree che presentano rilevanti squilibri occupazionali o dei lavoratori che hanno difficoltà a reinserirsi a causa dell'età;
3. azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare:
  - a. progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione
  - b. programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
4. altre iniziative che le parti dovessero attivare in tema di mercato del lavoro;
5. definizione di accordi in materia di apprendistato per gli aspetti espressamente rinviati.

Potranno, inoltre, essere realizzate, in attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo - donna e di pari opportunità, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile; le eventuali intese conseguenti saranno coerenti con quanto convenuto in materia a livello nazionale.

Verranno svolte analisi in materia di classificazione del personale.

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario al fine del miglioramento della qualità dei servizi offerti al consumatore tenuto anche conto delle esigenze dei dipendenti, a livello territoriale di competenza, potranno essere effettuati incontri per il confronto su provvedimenti di carattere legislativo o amministrativo in materia di orari commerciali e su quelli di fatto in vigore.

Al medesimo livello, infine, potranno essere effettuati incontri per il confronto su:

- a. articolazione dell'orario settimanale;
- b. procedure per l'articolazione dell'orario settimanale;
- c. flessibilità dell'orario;
- d. lavoro domenicale e festivo.

#### **Art. 20 Livello aziendale: materie**

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

1. turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2. eventuali forme di flessibilità;
3. part time;
4. determinazione dei turni feriali;
5. contratti a termine;
6. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
7. parità di opportunità nel lavoro uomo-donna;
8. azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare:
  - progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
  - programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
9. modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
10. quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
11. altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL. In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda. Inoltre, potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario. La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacale e datoriali locali competenti per territorio.

## **TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE**

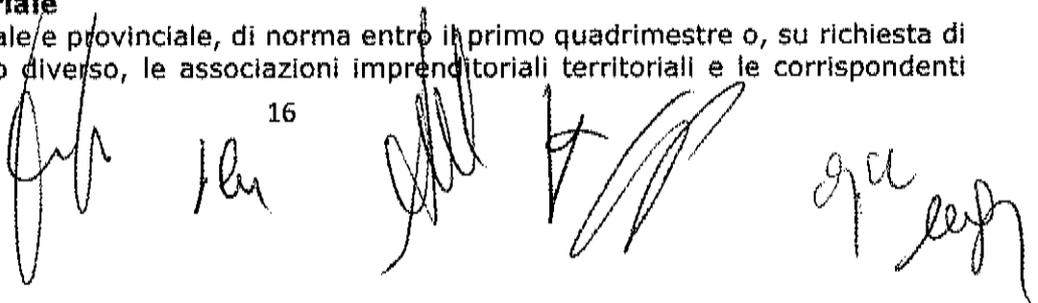
### **Art. 21 Livello nazionale**

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le associazioni datoriali e sindacali, firmatarie del presente CCNL si incontreranno per effettuare un esame congiunto concernente le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

Le parti inoltre monitoreranno l'andamento del mercato anche avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale EBILAV ed utilizzando le fonti disponibili.

### **Art. 22 Livello territoriale**

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti



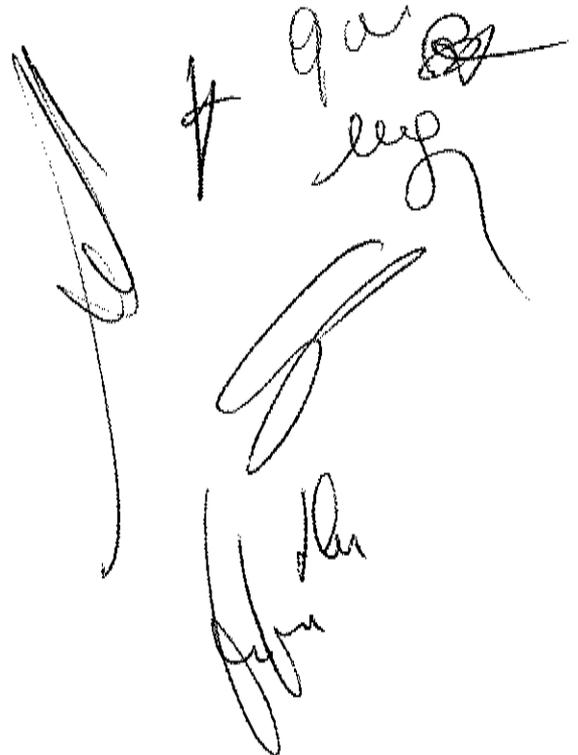
organizzazioni sindacali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

**Art. 23 Livello aziendale**

Le imprese che svolgono attività di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

Nel corso di tale incontro le Organizzazioni sindacali verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature on the left and several smaller ones on the right, some with the letters 'ga' and 'leg' visible.

### TITOLO III: DIRITTI SINDACALI

#### Art. 24 RSU

Le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, possono costituire R.S.A., secondo le previsioni dell'Art. 19 della Legge 20/05/1970 n. 300, conosciuto come Statuto dei lavoratori. Dette Rappresentanze hanno diritto a un monte ore di permessi per poter partecipare a riunioni sindacali interne all'azienda ed esterne per la partecipazione agli organismi territoriali, provinciali, regionali e nazionali delle proprie organizzazioni, secondo quanto previsto dagli art. 30 e 31 della Legge n.300/1970.

Le OO.SS. firmatarie anzidette, ove lo ritengano possono promuovere la fase elettorale per la elezione delle RSU, che possono essere costituite esclusivamente nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti

RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti. Alla costituzione della RSU si procede, per 2/3 dei seggi, mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nella unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Il numero dei componenti le RSU sarà pari a:

- 3 componenti per la R.S.U. costituita negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 200 dipendenti;
- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti negli istituti e nelle unità operative di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui al punto precedente.

Alle OO.SS. firmatarie, nelle more è riconosciuta la nomina della R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale).

#### Art. 25 Permessi

I componenti dei consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL hanno diritto ai necessari permessi e congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di 70 ore annue e sono loro applicabili, ove richiesto dalle OO.SS. stipulanti le norme previste dall'Art. 31 della Legge 300/1970.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali (R.S.A. o R.S.U.) hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti pari 2 ore all'anno per ciascun dipendente nelle aziende che occupano fino a 200 dipendenti, e pari a 12 ore mensili nelle aziende di dimensioni maggiori che occupano fino a 3000 dipendenti. I permessi di cui sopra spettano ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende della prima tipologia, e ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende appartenenti alla seconda categoria.

Per usufruire dei permessi occorre in ogni caso un preavviso scritto di 24 ore, da presentare tramite la federazione territoriale ovvero l'organizzazione sindacale di appartenenza.

I titolari dei permessi retribuiti di cui sopra hanno altresì diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a 8 giorni annui. Per la fruizione di tali permessi è richiesto un preavviso scritto di 3 giorni, da presentare tramite le rappresentanze sindacali dell'azienda.

Infine, i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali o funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

#### Art. 26 Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL hanno diritto di affiggere su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

#### Art. 27 Assemblea

Nella unità produttiva in cui siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea, unitamente alle loro OO.SS. territoriali stipulanti il presente CCNL per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di lavoro nonché, nei limiti di 13 ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

La convocazione sarà comunicata entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a prominent signature with the number '18' written above it.

Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la RSU.

**Art. 28 Referendum**

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

**Art. 29 Delegato aziendale**

Ove non elette le RSU e le RSA, negli istituti che hanno da undici e fino a quindici dipendenti, le organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale su indicazione dei lavoratori con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro. Il licenziamento del delegato per motivi inerenti all'esercizio delle due funzioni è nullo.

**Art. 30 Trattenuta contributi sindacali**

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore. La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

The image shows several handwritten signatures and scribbles in black ink. At the top is a large, sweeping horizontal stroke. Below it are several more complex, cursive signatures, some of which appear to be initials or names. The handwriting is somewhat messy and overlapping.

## TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

### **Premessa**

La bilateralità si propone come una delle possibili linee di intervento finalizzate a contribuire alla gestione e alla regolamentazione del conflitto industriale, puntando a favorire un approccio più collaborativo e partecipativo in tutte quelle materie e ambiti per i quali risulta praticabile e proficuo per entrambe le sfere d'interesse contrapposte cooperare e decidere paritariamente.

Si tratta di un sistema che nasce dal progressivo svilupparsi di un sistema dinamico di relazioni industriali in cui la continuità e la regolarità degli incontri tra le parti sociali rappresenta un elemento di cruciale importanza.

### **Art. 31 Ente bilaterale nazionale**

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente CCNL, convengono che l'Ente Bilaterale nazionale, denominato EBILAV (cod. LAV1) costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

### **Art. 32 Funzioni e finalità**

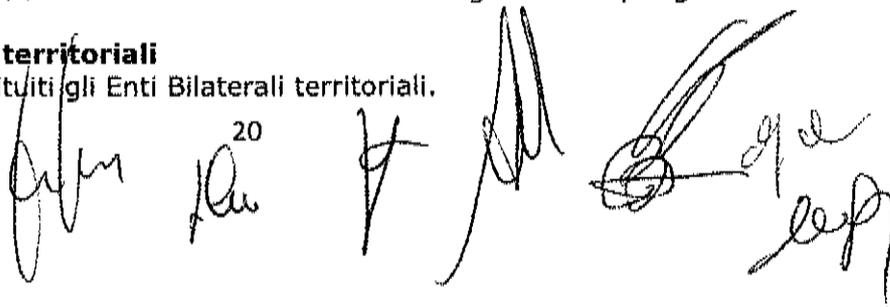
L'Ente Bilaterale EBILAV persegue le seguenti finalità:

6. formazione, in conformità con l'art. 37 del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
7. sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
8. promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
9. monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
10. conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal d.lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
11. costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti all'applicazione del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni,
12. costituzione della banca dati delle RSU;
13. costituzione della banca dati delle RLS;
14. interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'art. 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
15. costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
16. gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
17. costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
18. attivazione, direttamente o in convenzione, di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;
19. attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;
20. attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

### **Art. 33 Enti bilaterali territoriali**

A livello territoriale sono costituiti gli Enti Bilaterali territoriali.



20

L'Ente bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;
- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato;

Può inoltre:

- programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni ed inviandone i risultati all'ente bilaterale nazionale, anche sulla base delle rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
- ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;
- svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dei commi da 720 a 726 della legge 234/2021;
- svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo.

#### **Art. 34 Finanziamento Enti Bilaterali**

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale EBILAV (cod. LAV1) è stabilito nella misura dello 0,30 % (0,20 % a carico del datore e 0,10 % a carico del lavoratore) calcolato su busta paga e contingenza.

Le parti precisano che, vista l'obbligatorietà di tale contributo, l'azienda che ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari a 25 euro/mese, corrisposto per 13 mensilità e rientrante nella retribuzione di fatto.

#### **NOTA A VERBALE**

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

#### **Art. 35 Strumenti nazionali**

Le parti, hanno facoltà di istituire, nell'ambito dell'Ente bilaterale:

- 1) la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.
- 2) la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità;
- 3) l'Osservatorio Nazionale;
- 4) la Commissione Paritetica Nazionale.

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalle Organizzazioni datoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

#### **Art. 36 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale**

Si occupa dell'armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro alla normativa comunitaria.

In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore dell'industria alimentare, le Parti possono incontrarsi al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della

normativa di recepimento.

La Commissione avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore al fine di esprimere alle Organizzazioni stipulanti un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

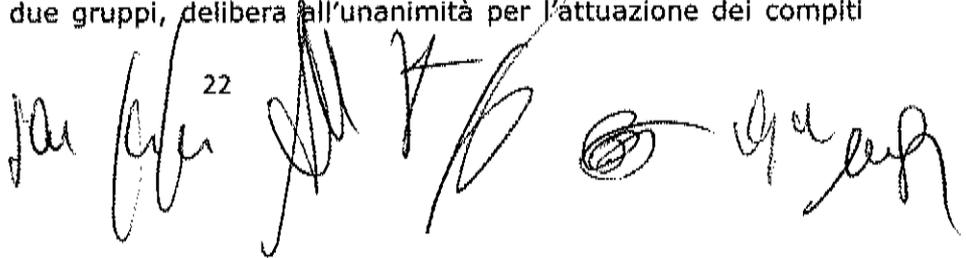
Riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

### **Art. 37 Commissione paritetica per le Pari Opportunità**

Le parti convengono sulla opportunità di istituire Commissione Permanente per le Pari Opportunità alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- 2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- 3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
- 4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;
- 5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dal d.lgs. 198/2006 e dai Fondi comunitari preposti;
- 6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
- 7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
- 8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
- 9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
- 10) raccogliere dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing, individuandone le possibili cause e formulando proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
- 11) in applicazione del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, prevenire molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi. All'uopo, tale Commissione avrà il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali ed in casi di necessità potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. (Le Parti chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di legge).
- 12) L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.
- 13) La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale (se costituito).
- 14) La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

22



- 15) Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

**Art. 38 Osservatorio Nazionale**

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale EBILAV per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
- b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali (ove costituiti) sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e) svolge le funzioni previste in materia di contratti a tempo determinato ed apprendistato.

**Art. 39 Commissione Paritetica Nazionale**

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- a) esamina, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;
- b) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.
- c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.
- d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

**Art. 40 Commissione Paritetica Nazionale: procedure**

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R. o PEC, dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un

prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alle Organizzazioni locali o nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della FEDERDAT.

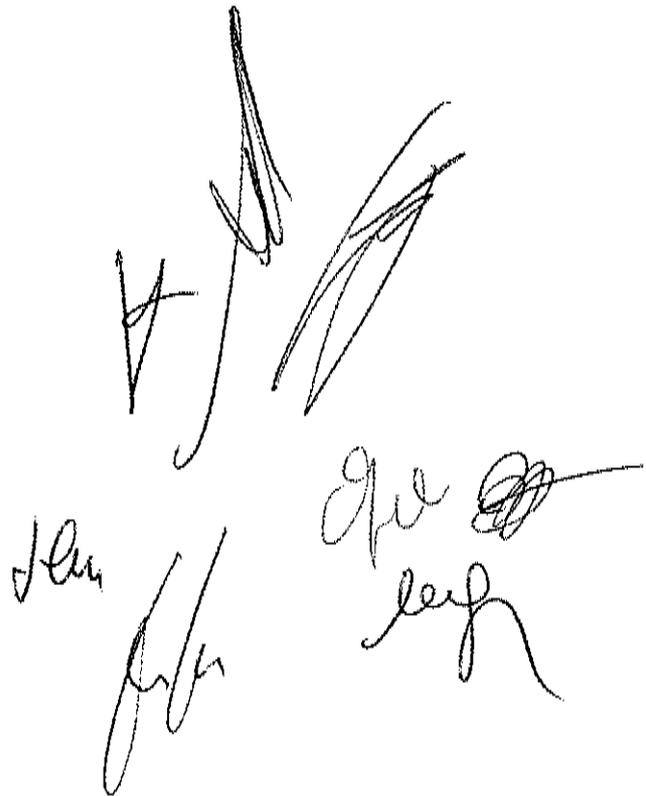
La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal D.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

The image shows four handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in two rows. The top row contains two signatures, and the bottom row contains two signatures. The signatures are stylized and appear to be initials or names written in a cursive script.

## TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

### Art. 41 RLS

Ai sensi del d.lgs. 81/08 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
  - b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti
  - c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;
- salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e) ed f) del d.lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante territoriale per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. G) del d.lgs. 81/2008; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

Tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

I corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso. Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici.

Resta inteso in caso di modifiche e/o integrazioni normative sarà necessario adeguarsi ai predetti contenuti.

**Art. 42 RLST**

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di Aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.lgs. 81/2008.

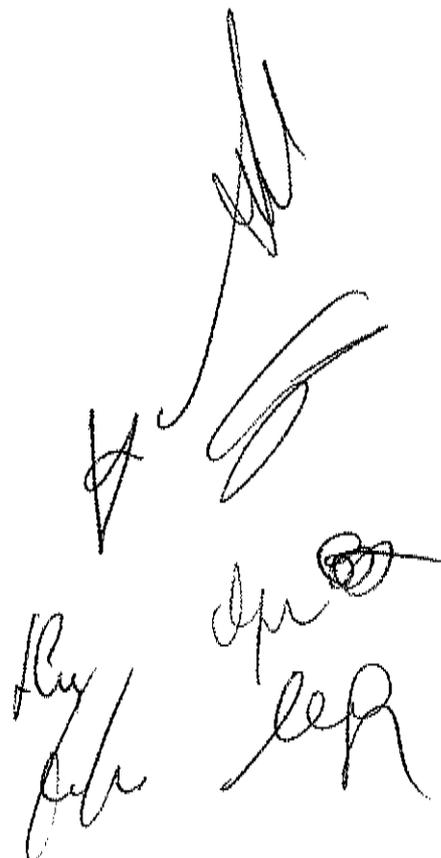
**Art. 43 Organismi paritetici**

La parti danno atto di aver costituito all'interno dell'Ente Bilaterale EBILAV, un Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro.

Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali.

L'O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.R.;
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Regionali e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici Regionali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli organismi paritetici regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.



## **TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE**

### **Art. 44 Commissioni di conciliazione**

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.lgs. 31/3/1998 n. 80 e dal D.lgs. 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi presso le Commissioni di Conciliazione.

La Commissione di conciliazione è composta:

- per i datori di lavoro, da un minimo di uno ad un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui l'azienda sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
- per i lavoratori, da un minimo di uno al un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui il lavoratore sia iscritto e/o abbia conferito mandato.

I membri della commissione di conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciliatori, debbono aver depositato la firma presso l'ispettorato Provinciale del lavoro di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla legge.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato, ai sensi della legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato

La Commissione Territoriale di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. e 412 ter.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione territoriale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. 412 e 412ter.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.

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

## TITOLO VII: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 45 Assunzione

L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera nella quale devono essere specificati:

- a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- b) la categoria, il livello di inquadramento e il profilo professionale di appartenenza (Classificazione professionale) del presente Contratto;
- c) il luogo in cui è situata la sede di lavoro di riferimento del dipendente all'atto dell'assunzione;
- d) il trattamento economico iniziale;
- e) la durata dell'eventuale periodo di prova.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica di idoneità al lavoro.

### Art. 46 Periodo di Prova

Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a mesi 6 per i lavoratori dei livelli di classificazione 7°, 6° e 5° ed a mesi tre per i lavoratori degli altri livelli.

Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova, salvo giustificata assenza dovuta a malattia o infortunio, nei quali casi il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né della relativa indennità sostitutiva.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, la retribuzione verrà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Tale previsione può essere derogata da specifiche previsioni contenute nel Contratto aziendale.

## CAPO I: CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO e SOMMINISTRAZIONE

### Art. 47 Contratto di lavoro a tempo determinato

E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte delle causali di legge previste dalla L. 96/2018.

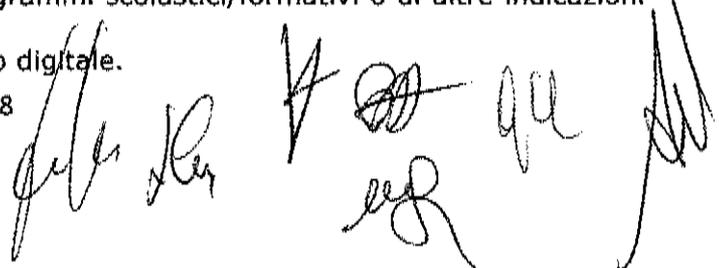
Ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

### Art. 48 Limiti di durata

Il contratto a tempo determinato non può superare nella sua durata 24 mesi, salvo specifiche previsioni del contratto aziendale.

In ogni caso il contratto sarà acausale solo per i primi 12 mesi, per il periodo successivo dovranno ricorrere i motivi previsti dalla legge 96/2018:

- Incremento volumi produttivi;
- Incremento attività economica dell'impresa;
- Partenza di nuove attività sviluppo e lancio di nuovi prodotti;
- Investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi;
- Realizzazione di percorsi formativi anche on the job legati processi di innovazione aziendale e/o riorganizzazione;
- Progettazione e realizzazione di nuovi titoli o collane editoriali e/o di nuove linee editoriali;
- Progettazione e realizzazione di nuove testate periodiche anche digitali;
- Progettazione e realizzazione di prodotti editoriali innovativi o di grande complessità tali da richiedere significativi sforzi organizzativi e l'acquisizione di professionalità specializzate;
- Costruzione e/o riorganizzazione dell'infrastruttura tecnologica dell'azienda e di nuove linee produttive
- Costruzione gestione e implementazione dei database aziendali;
- Attività redazionale resa necessaria da modifiche normative/amministrative che interessino per esempio la definizione o il cambiamento di programmi scolastici/formativi o di altre indicazioni istituzionali;
- Potenziamento tecniche e competenza in ambito digitale.



#### **Art. 49 Percentuali di ricorso all'istituto**

I datori di lavoro possono assumere lavoratori a termine in misura non superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5). Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Invece, per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Tale limite può essere aumentato dalla contrattazione di secondo livello.

Rimangono esenti dal limite percentuale:

- i contratti a termine conclusi nella fase di avvio di nuove attività per i periodi individuati dalla contrattazione collettiva;
- per le startup innovative;
- per sostituzione di personale assente; per attività stagionali;
- per spettacoli;
- programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive; i contratti conclusi con lavoratori di età superiore a 50 anni;
- i contratti sottoscritti tra enti di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa.

#### **Art. 50 Diritto di precedenza e congedo di maternità**

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato per almeno 6 mesi, può far valere il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato eseguite dal datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni svolte. I periodi di astensione obbligatoria per le lavoratrici in congedo per maternità devono computarsi per la maturazione del diritto di precedenza. Le medesime lavoratrici avranno diritto di precedenza anche nelle assunzioni a termine per le stesse mansioni che avvengano nei 12 mesi successivi alla conclusione del loro contratto. Anche il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

#### **Art. 51 Somministrazione a tempo determinato**

Al contratto di somministrazione a tempo determinato si applica generalmente la disciplina dei contratti a termine. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 35% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione. La durata massima consentita è di 24 mesi complessivi presso il medesimo utilizzatore. In caso di somministrazione di lavoro presso diversi utilizzatori, tra l'Agenzia per il Lavoro e il lavoratore non è possibile superare la durata massima complessiva di 48 mesi. Sono possibili 6 proroghe per ogni singolo contratto, nell'arco del limite legale di 24 mesi (salvo alcuni casi in cui il contratto può essere prorogato fino a 8 volte).

La data di inizio e la durata prevedibile della missione (che può essere prorogata con il consenso del lavoratore per iscritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore) devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore, all'atto della conclusione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.

A solo scopo esemplificativo, questo contratto potrebbe essere proposto anche solo per qualche giorno, per sostituire lavoratori assenti per malattie, infortuni, ferie: trattasi, infatti, di una tipologia contrattuale estremamente flessibile, che può rappresentare un'opportunità, se si è disponibili a lavorare per brevi periodi o se si svolgono altre attività, per capire cos'è un'azienda, per conoscere contesti lavorativi diversi, per accumulare esperienze lavorative da spendere nella costruzione del curriculum; infine, potrebbe anche portare ad un inserimento stabile e duraturo all'interno di un'azienda che in tale periodo può valutare potenzialità e capacità.

**Art. 52 Somministrazione a tempo indeterminato**

Il D.lgs. n. 81/2015 ha esteso tale istituto, prima limitato ad alcune specifiche attività, a qualsiasi ambito di attività e tipologia di lavoratori, con un solo limite di tipo quantitativo. Lo staff leasing, infatti, potrà essere utilizzato nel limite del 20% rispetto al numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene a stipularsi il contratto. Tale percentuale può essere oggetto di modifica da parte della contrattazione collettiva applicabile dall'utilizzatore. Può essere somministrato a tempo indeterminato solo il lavoratore assunto a tempo indeterminato presso l'agenzia di lavoro. Il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di lavoro ha diritto ad un'indennità di disponibilità per i periodi in cui non è in missione presso un utilizzatore. L'importo dell'indennità è determinato dalla contrattazione collettiva e non può comunque essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministero del lavoro.

**CAPO II: PART-TIME**

**Art. 53 Contratto di lavoro a tempo parziale**

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

**Art. 54 Disciplina del rapporto a tempo parziale**

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambi le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

**Art. 55 Lavoro supplementare: normativa**

Le parti, data l'opportunità, a fronte delle esigenze organizzative aziendali, di consentire anche ai lavoratori part-time assunti a termine di incrementare la propria retribuzione attraverso la effettuazione di prestazioni lavorative eccedenti l'orario contrattuale, concordano che sia consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie a tutti i lavoratori part-time.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

L'accordo del lavoratore deve risultare da atto scritto ed indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

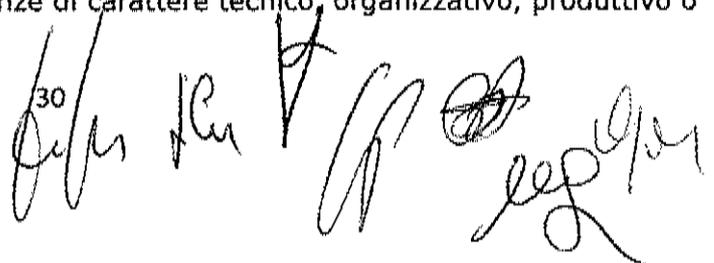
Il datore può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni supplementari in misura non superiore al 25% delle ore settimanali concordate, con una maggiorazione del 15% sulla retribuzione oraria.

Sono possibili deroghe espressamente previste dalla contrattazione aziendale.

**Art. 56 Variazione in aumento e distribuzione**

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo

30  


E' ammessa la variazione della collocazione temporale della prestazione: il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno 2 giorni lavorativi. In tal caso, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, è riconosciuta la maggiorazione dell'15 % da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto.

E' ammessa altresì la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le suddette variazioni non possono superare il 25% del normale orario annuo concordato e devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, e comportano una maggiorazione del 15% relativa alle ore prestate in più.

#### **Art. 57 Specifiche sul periodo di comporta per malattia e infortunio**

Il criterio di proporzionalità di cui al precedente articolo si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporta.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il comporta è fissato in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale viene calcolato in base alle giornate lavorative. Se l'orario è distribuito su 5 giornate il periodo è pari a 325 giorni lavorativi; se è distribuito su 6 giornate è pari a 390 giornate lavorative. Il comporta da applicare si ricava riproporzionando le giornate in base al rapporto tra orario concordato e orario contrattuale a tempo pieno.

#### **Art. 58 Trattamento economico**

E' determinato mediante conversione dei valori contrattualmente previsti (180 e 129 giorni di calendario) in giornate lavorative sulla base del seguente schema:

giorni di calendario	Giornate lavorative equivalenti su 5 giorni	Giornate lavorative equivalenti su 6 giorni
180	129	154
120	86	103

Le giornate da applicare si ricavano in base al rapporto tra orario di concordato e orario contrattuale a tempo pieno.

### **CAPO III: APPRENDISTATO**

#### **Art. 59 Contratto di apprendistato**

Le Parti si danno atto che l'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani con l'obiettivo di favorire lo sviluppo, anche qualitativo, dell'occupazione nelle aziende che applicano il presente CCNL.

La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

L'apprendista non può essere adibito a lavorazioni a cottimo.

Il contratto di apprendistato dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, della durata, del piano formativo individuale e della qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato sulla base degli esiti della formazione.

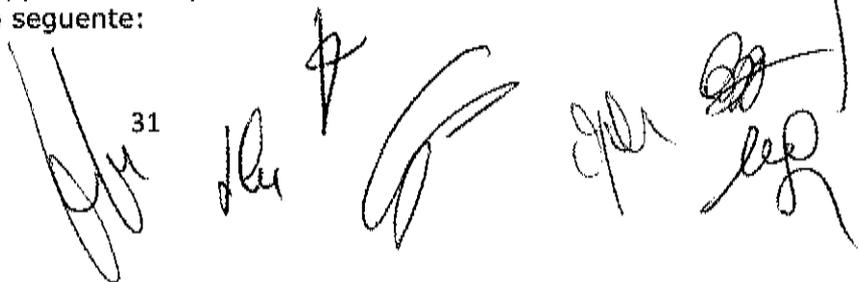
Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutor-referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguate professionalità.

Il numero complessivo di apprendisti che un Datore di Lavoro può assumere con contratto di apprendistato, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il Datore di Lavoro stesso, a meno che non si tratti di datori di lavoro con meno di 10 dipendenti per i quali il rapporto è di 1 a 1.

Il Datore di Lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante e la sua suddivisione in periodi ai fini dell'inquadramento è la seguente:

31



MESI	I PERIODO	II PERIODO	III PERIODO
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettativa per motivi familiari o personali documentati, superiori a trenta giorni di calendario, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento. Il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con l'indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

#### **Art. 60 Retribuzione**

Nel primo periodo di apprendistato il lavoratore è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale;

nel secondo periodo un livello sotto quello di destinazione finale;

nel terzo periodo, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

#### **Art. 61 Assunzione nuovi apprendisti**

La legge 92/2012 prevede che l'assunzione di ulteriori apprendisti è vincolata al rispetto di una percentuale di conferme in servizio nell'ultimo triennio, almeno pari al 20%.

Nel conteggio del personale confermato, non devono essere considerati i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Tale norma non si applica alle aziende con meno di 10 dipendenti.

#### **Art. 62 Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV)**

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata da piano formativo, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale competente per territorio ovvero alla Commissione nazionale, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al CCNL.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

### **CAPO IV: TELELAVORO**

#### **Art. 63 Lavoro agile e lavoro a distanza.**

Le parti, a norma di legge, distinguono il lavoro agile, come definito nel presente titolo, dal lavoro a distanza (o telelavoro), intendendo, quest'ultima, quale modalità dislocata, diversa da quella regolata dagli artt. 18 e ss. l. 81/17, di svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria, svolta presso il domicilio del lavoratore con postazione fissa ed orario di lavoro predefinito.

#### **Art. 64 Definizione di Lavoro Agile**

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

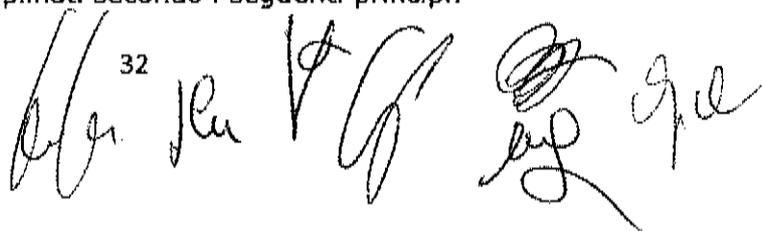
I rapporti di Lavoro Agile possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il lavoratore agile è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di lavoro agile saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;

32



- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
- 9) inapplicabilità al lavoratore agile o smart worker delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL

10) Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

11) il lavoratore può richiedere l'accesso al lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o smart working.

12) In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

#### **Art. 65 Diritti collettivi**

Gli smart workers hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. Gli smart workers sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione dello smart working conformemente a quanto previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

#### **Retribuzione**

Le parti convengono che la retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente CCNL lo smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente CCNL, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del lavoro agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

#### **Particolari indennità**

Il Datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso allo smart working del lavoratore, deve

comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa - disconnessione, previste dal contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

**Sistema di comunicazione**

E' fatto obbligo a ciascun lavoratore agile - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

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

**Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa**

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore agile dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

#### **Art. 66 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, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore agile le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Nell'accordo individuale di lavoro agile il datore di lavoro potrà comunicare al lavoratore le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

#### **Art. 67 Diritti sindacali**

Ai lavoratori che espletino lavoro agile viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori agili di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

#### **Art. 68 Organizzazione della struttura lavorativa**

Le parti si danno atto che il lavoro Agile, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto a comunicare anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

#### **Art. 69 Diligenza e riservatezza**

Il lavoratore agile è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore agile non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

#### **Art. 70 Formazione**

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al lavoro agile.

#### **Art. 71 Diritti di informazione**

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via email al lavoratore agile copia del presente CCNL, considerando con ciò assolto

l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

#### **Art. 72 Postazioni di lavoro**

Le prestazioni di lavoro agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso, l'accordo individuale di lavoro agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in lavoro agile.

Il lavoro agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede ad informare lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

#### **Art. 73 Strumenti di lavoro**

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.

2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri.

3. Ove il lavoro agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono pasto giornaliero.

4. Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dallo smart worker.

6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

7. lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

#### **Art. 74 Verifica dell'attività lavorativa**

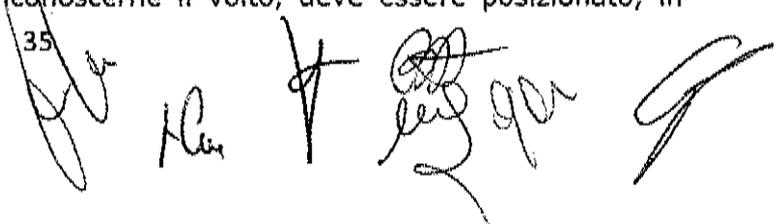
Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, lo smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente al lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza.

Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso lo smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione. La webcam o strumento similare comunque idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in

35



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

#### **Art. 75 Interruzioni tecniche**

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente, e comunque non oltre 1 h dall'evento, della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.

#### **Art. 76 Misure di protezione e prevenzione**

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro, se individuata, e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al lavoro agile è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro, se fornita dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali, se predeterminati, in cui si svolge la prestazione di lavoro agile, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono. In caso di lavoro agile con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso, all'accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/2008 allegato al presente CCNL

#### **Comunicazione dell'Accordo**

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del lavoro agile, fornirne comunicazione all'ente Bilaterale per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità. La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato all'ente Bilaterale che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.lgs. 196/2003.

#### **Infortunio**

Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle Istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del lavoro agile nei locali domestici.

#### **Art. 77 Lavoro a distanza (Telelavoro)**

##### **Regolamentazione rapporto di lavoro a distanza**

Il rapporto di lavoro, se svolto fuori dai locali aziendali e presso il domicilio del lavoratore, in modo continuativo, viene definito "lavoro a distanza".

Possono accedere a tale modalità dislocata della prestazione lavorativa, a richiesta, i lavoratori che ne abbiano interesse nel limite dell'1% della forza lavoro aziendale.

Il lavoro a distanza deve essere oggetto di pattuizione scritta nella quale vengano stabiliti:

- a) Durata;
- b) Modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative;
- c) Assegnazione strumentazione aziendale necessaria allo svolgimento della prestazione;
- d) Modalità di controllo della prestazione a distanza;

- e) Orario di lavoro
- f) Tipologia di connessione dati necessaria allo svolgimento del lavoro a distanza
- g) Predisposizione e fornitura della postazione lavorativa necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa
- h) Regolamentazione d'uso degli strumenti telefonici ed informatici necessari allo svolgimento della prestazione a distanza.

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex artt. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione - presso il domicilio del lavoratore di una postazione di lavoro a distanza idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di lavoro agile presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. Restano a carico del lavoratore i costi relativi alle utenze domestiche necessarie e strumentali utili al funzionamento della postazione (energia elettrica, collegamento web, riscaldamento, acqua, gas).

**Art. 78      Controlli a distanza nel telelavoro**

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore a distanza le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il lavoratore agile, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.



## TITOLO VIII: WELFARE CONTRATTUALE

### Art. 79 Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Le Parti condividendo l'importanza, hanno stipulato - attraverso l'Ente bilaterale EBILAV - una convenzione con la società di mutuo soccorso Cesare Pozzo al fine di garantire le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

"Cesare Pozzo" è la più grande società di mutuo soccorso, operante da oltre 135 anni (dalla data di costituzione avvenuta il 01 maggio 1877) sul territorio nazionale nel rispetto della legge istitutiva n.3818/1886 e s.m.i.; essa ha per scopo la solidarietà di mutuo soccorso e non ha fini di lucro.

E' un Ente avente esclusivamente fine assistenziale, regolarmente iscritta all'Anagrafe dei Fondi sanitari (al n° 0021073 - 18/06/2010-DGPROG-DGPROG-UFFV-P con rinnovo negli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015) e dunque abilitata a ricevere i contributi destinati all'assistenza sanitaria integrativa del SSN dei lavoratori con le agevolazioni fiscali vigenti di cui all'art. 51 comma 2 lett. a) del DPR n.917/86, vale a dire la deducibilità delle somme versate dal datore di lavoro e destinate alle prestazioni sanitarie integrative negli ambiti previsti dal Ministero della Salute con Decreto 31.03.2008 e con successivo Decreto 27.10.2009.

"Cesare Pozzo" è in grado di garantire ai lavoratori, degli imprenditori iscritti a EBILAV e che applicano il relativo CCNL, le prestazioni sanitarie integrative al SSN ivi previste, previa adesione da parte dei datori di lavoro mediante sottoscrizione della domanda di adesione a socio promotore e successiva delibera di ammissione da parte del CdA della Cesare Pozzo, con contestuale automatica iscrizione dei relativi lavoratori;

#### Adesioni

Ogni lavoratore, previa richiesta di adesione alla Cesare Pozzo da parte di EBILAV - nonché dei relativi imprenditori iscritti - in forza della domanda di ammissione a "socio promotore" e successiva delibera di accettazione da parte del CdA della Cesare Pozzo stessa, sarà iscritto nel libro soci di quest'ultima (nella sezione soci convenzionati) e collocato nel piano base "Fondo Sanitario Integrativo EBILAV".

La copertura sarà attiva a decorrere dal primo giorno del mese dell'effettuato pagamento del contributo associativo secondo le modalità e tempi indicati al successivo punto 5.

Il piano sanitario oggetto della presente convenzione prevede due modalità di fruizione della copertura erogabile dalla Cesare Pozzo a favore del lavoratore beneficiario:

a) assistenza in forma diretta, usufruendo direttamente delle prestazioni sanitarie integrative presso una struttura convenzionata - direttamente o tramite Consorzi partecipati da Cesare Pozzo (Consorzio MU.Sa.; Fondo Salute SCE a r.l.) - al network sanitario o odontoiatrico della Cesare Pozzo, senza anticipare la spesa o contribuendo nei limiti della quota a suo carico, in base a quanto previsto dal piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV". Gli elenchi delle predette strutture convenzionate sono consultabili sul sito di Cesare Pozzo [www.ceserepozzo.org](http://www.ceserepozzo.org);

b) assistenza in forma indiretta, mediante rimborso della spesa sanitaria sostenuta dal lavoratore beneficiario, secondo i limiti e alle condizioni definite nel regolamento del piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV".

#### Contributi

Per il finanziamento della mutua è dovuto alla stessa, che è tenuta a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari ad euro 144,00 (centoquarantaquattro/00) annuali per ogni lavoratore beneficiario da corrispondere alla mutua Cesare Pozzo in quote mensili uguali, pari a € 12,00 (euro dodici/00) per ogni lavoratore.

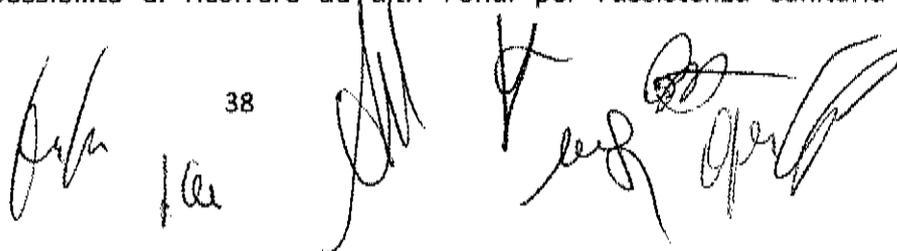
Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto;
- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dalla mutua Cesare Pozzo.

#### Nota a verbale

Le parti non escludono la possibilità di ricorrere ad altri Fondi per l'assistenza sanitaria integrativa.

38



**Art. 80 Fondo di previdenza complementare**

Le Parti condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale EBILAV) un Fondo di previdenza complementare ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito.

**NOTA A VERBALE**

Le parti non escludono la possibilità di ricorrere ad altri Fondi per l'assistenza sanitaria integrativa.

In tale ultima ipotesi, mediante un accordo integrativo al presente CCNL si stabiliranno le modalità di adesione e le relative quote.

**Art. 81 Fondo di previdenza complementare**

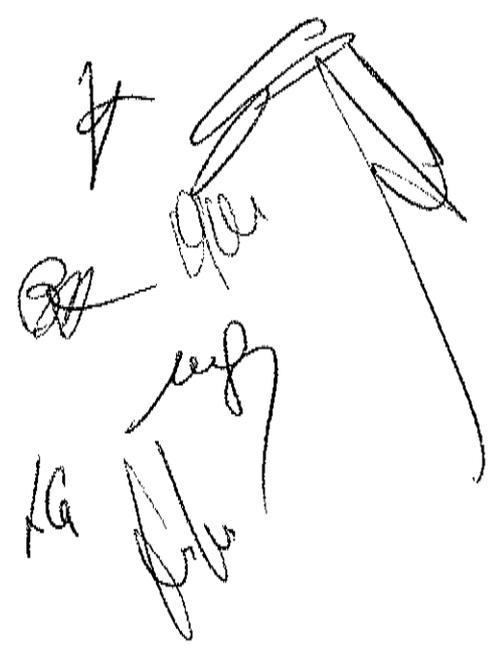
Le Parti condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale EBILAV) un Fondo di previdenza complementare ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito.

**Art. 82 Formazione continua**

Le Parti individuano e faranno riferimento a Fondi paritetici interprofessionali per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

**Art. 83 Welfare aziendale sperimentale**

Le aziende, sono tenute, al primo luglio di ogni anno, a mettere a disposizione dei lavoratori, che abbiano superato il periodo di prova, strumenti di welfare per un importo annuo pari ad euro 250,00 da utilizzare entro il 30 giugno dell'anno successivo. Tale importo verrà proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time.



## TITOLO IX: CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

### Art. 84 Classificazione del personale

#### Premessa

I lavoratori sono inquadrati nella classificazione unica articolata su undici livelli professionali più uno relativo alla categoria quadri, ed altrettanti livelli retributivi ai quali corrispondono le seguenti declaratorie.

Per tutti i lavoratori assunti per la prima volta contratto a tempo indeterminato che non abbiano avuto precedenti rapporti con la società datrice con le medesime mansioni di cui all'assunzione a tempo indeterminato è prevista l'inquadramento economico e di livello una volta inferiore a quello dell'assunzione per un periodo di sei mesi. Tale previsione deve essere espressamente inserita nella lettera di assunzione individuale. In difetto si ritiene applicabile direttamente il livello e l'inquadramento economico indicato. Ai fini della validità di detta previsione la società dovrà garantire alla nuova risorsa formazione con costi a proprio carico anche a mezzo formazione c.d. Training on the job.

#### QUADRI

Lavoratori con un superiore grado di responsabilità e capacità gestionale, organizzativa e professionale svolgano con ampia attribuzione di autonomia decisionale funzioni di centrale rilevanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi d'impresa.

#### 1° LIVELLO

Lavoratori che, oltre a possedere i requisiti indicati nella declaratoria del livello 1, abbiano le responsabilità del coordinamento di servizi di rilevante complessità, di strutture o di aree produttive fondamentali articolate in più unità operative; ovvero lavoratori che svolgono, anche singolarmente, attività di fondamentale importanza ai fini della realizzazione degli obiettivi aziendali coordinando sotto il profilo gerarchico o funzionale rilevanti risorse aziendali.

#### Profili

1) digital product marketing manager: definisce i requisiti per la creazione di nuovi prodotti digitali e identifica soluzioni per la promozione e la continua evoluzione dei prodotti esistenti; analizza le criticità del prodotto e lo testa eliminando eventuali rischi al fine di migliorare l'esperienza del Cliente; dà supporto nella definizione di obiettivi e indicatori propri dell'evoluzione del prodotto, dalla fase di generazione dell'idea fino al monitoraggio dei risultati post lancio; definisce e analizza le metriche per misurare il successo delle iniziative pianificate.

2) e-commerce manager: chi progetta, costruisce e gestisce un canale e-commerce e ne è responsabile; analizza la clientela in termini di bisogni e preferenze; monitora la concorrenza e il posizionamento sui motori di ricerca; pianifica le strategie promozionali nell'e-commerce.

3) AI Artificial intelligence manager: sviluppa e implementa sistemi di intelligenza artificial e-machine learning

#### 2° LIVELLO

Lavoratori che esplicino funzioni direttive caratterizzate da discrezionalità di poteri o di equivalente contenuto professionale, con facoltà di iniziativa ed autonomia decisionale, nei limiti delle direttive generali loro impartite e con responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

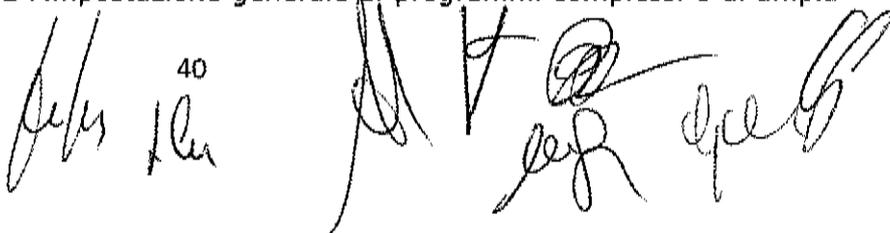
#### PROFILI

##### Impiegati amministrativi

1) il responsabile di uno dei rami dell'azienda (contabilità, personale, vendite, acquisti, ecc.) con poteri discrezionali, responsabilità gerarchica ed autonomia decisionale nei limiti delle direttive generali impartitegli;

2) l'analista che progetta metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico e/o elabora l'impostazione generale di programmi complessi e di ampia portata;

40



3) l'analista che nell'ambito del controllo di gestione elabora studi consuntivi e previsionali degli andamenti economici dell'azienda o di rilevanti settori e linee di prodotto, identificando le cause di scostamento rispetto ai piani aziendali e proponendo i possibili correttivi;

4) lo specialista che, con piena padronanza di complessi strumenti di software orientati alla strutturazione di banche dati, progetta e cura la realizzazione di rilevanti prodotti di editoria elettronica sia su supporti a memoria ottica che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni.

5) Brand manager: definisce la strategia di comunicazione di una o più linee di prodotto, con discrezionalità di poteri e autonomia decisionale al fine di promuovere azioni che comunichino al meglio la mission, la vision e i valori del brand. E' il responsabile dell'immagine del brand nei confronti del target di riferimento

6) CRM manager: costruisce e mantiene relazioni profittevoli con i clienti, massimizzandone il valore; definisce e implementa la strategia per ridurre i tassi di abbandono

7) database manager: Il responsabile che implementa, coordina e gestisce le attività collegate alla formazione, alla popolazione e all'utilizzo del database aziendale e all'elaborazione dei dati in esso contenuti.

8) talent manager: il responsabile della produzione, attraverso la programmazione dei piani editoriali, dei contenuti dei creatori dei blogger per i canali media aziendali, occupandosi anche della gestione del relativo scouting

9) analytics manager: Si occupa principalmente di redigere strategie di marketing digitale e individuare i punti di forza dell'offerta.

Implementa campagne promozionali in grado di supportare il business e ottimizzare la performance.

10) programmatic manager: Conosce le dinamiche tra domanda e offerta pubblicitaria e il funzionamento dell'erogazione dei diversi formati (desktop, video, mobile, m-site o l'in app). Riconosce i diversi tipi di accordi commerciali e aggiornarsi costantemente sui trend di mercato. Gestisce coesistenza e priorità tra le diverse campagne e conosce le modalità di vendita in Programmatic (Open Auction, Preferred Deals e Programmatic Guaranteed).

#### Impiegati tecnici

1) l'impiegato che crea ed elabora bozzetti artistici per carte valori (nelle aziende grafiche);

2) il capo tecnico, cioè il lavoratore che, oltre all'eventuale responsabilità del reparto da lui personalmente diretto, abbia funzioni di coordinamento, controllo e corresponsabilità di almeno altri due reparti dell'azienda, i cui capi siano classificati impiegati tecnici di 4 livello. Qualora uno dei capi reparto sia classificato in livello 2 il capo tecnico viene inquadrato in livello 1 (nelle aziende grafiche);

3) il capo di reparto, con autonomia decisionale e operativa cui appartengano lavoratori inquadrati al livello 4 (nelle aziende grafiche);

4) il redattore responsabile della progettazione dell'opera (compresa quella multimediale on-line e off-line) che commette lavori ad autori e collaboratori valutandone l'adeguatezza (nelle aziende editoriali);

5) il redattore che, operando su testate periodiche letterarie, tecniche, specializzate ecc. (comprese quelle multimediali on-line e off-line) commette lavori ad autori e collaboratori valutandone l'adeguatezza e cura autonomamente le stesure di testi con apporto di competenza specializzata (nelle aziende editoriali);

6) il redattore responsabile (copywriter) che, coordinandosi con il grafico pubblicitario, elabora autonomamente testi pubblicitari e promozionali (compresi quelli multimediali on-line e off-line) o controlla il lavoro di collaboratori valutandone l'adeguatezza (nelle aziende editoriali);

7) il grafico che è responsabile della progettazione delle opere editoriali (librerie, periodiche, ecc., comprese quelle multimediali on-line e off-line) o pubblicitarie, comprese quelle multimediali on-line e off-line, e ne controlla la realizzazione anche potendosi avvalere del lavoro di altri grafici;

8) l'impiegato che in piena autonomia è responsabile della commessa in tutte le sue fasi curando che la stessa sia effettuata nella qualità, nella quantità e nei tempi richiesti dal cliente con il quale mantiene i necessari contatti;

- 9) il responsabile che, nell'ambito di sistemi integrati di telecomunicazioni, concepisce e ingegnerizza soluzioni innovative ad alto contenuto tecnologico, dirette all'erogazione di servizi di comunicazione a valore aggiunto;
- 10) responsabile di una o più linee di prodotti di cui ne gestisce tutte le fasi di sviluppo, realizzazione e promozione anche attraverso il coordinamento di risorse interne ed esterne all'azienda e con piena responsabilità dei relativi conti economici (Product manager);
- 11) l'impiegato che coordina le attività relative alla realizzazione e allo sviluppo dei progetti web. Definisce il concept del sito e le strategie di comunicazione su internet (Web master);
- 12) responsabile Area di diffusione che, raggiunta la necessaria autonomia professionale, nell'ambito della propria zona e con piena responsabilità dei risultati, presidia la rete di distribuzione proponendone le modifiche e/o integrazioni, tiene i rapporti con i terzi, monitora le vendite proprie e della concorrenza e propone azioni locali di miglioramento;
- 13) il responsabile tecnico che, nell'ambito on-line assicura la fornitura e l'aggregazione di contenuti tematici, anche di carattere promozionale, commettendo lavori a risorse interne ed esterne e valutandone l'adeguatezza (Content manager).

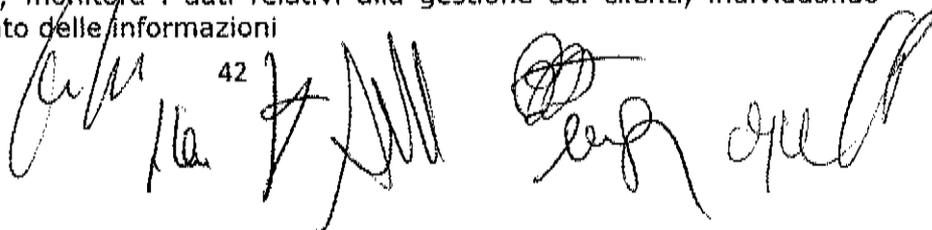
### **3° LIVELLO**

Lavoratori che nell'ambito della gestione tecnica ed amministrativa del reparto assegnato svolgano funzioni richiedenti autonomia decisionale ed operativa., nonché lavoratori che coordinano e controllano in condizioni di autonomia decisionale ed operativa più aree di lavorazione anche se riferite ad un solo turno svolgono le attività descritte nei profili elencati.

#### PROFILI

- 1) l'impiegato grafico di redazione di periodici anche on line e/o di prodotti web ovunque ubicato che su indicazione del giornalista collabora stabilmente alla realizzazione, anche di elevato contenuto progettuale e con apporti propositivi, della fase di videoimpaginazione nell'ambito delle caratteristiche e potenzialità del sistema editoriale;
- 2) capo macchina rotativa rotocalco periodici che operi su macchine di nuova generazione (oltre cm 338 formato carta a 8 elementi ed oltre con velocità minima di 15 metri al secondo) provviste di sistemi elettronici ed informatici di gestione e di controllo del processo e dell'output produttivo.
- 3) Lavoratore che in piena autonomia imposta programmi e metodologie di installazione, avviamento e assistenza di impianti e/o sistemi di rilevante impegno e complessità partecipando alla definizione di soluzioni innovative delle metodologie.
- 4) analista che elabori autonomamente programmi su elaborati con capacità di analisi delle situazioni operative.
- 5) Specialista che, con piena padronanza di complessi strumenti di software orientati alla strutturazione di banche dati, progetta e cura la realizzazione di rilevanti prodotti di editoria elettronica sia su supporti a memoria ottica che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni.
- 6) Redattore editoriale che con facoltà discrezionale provvede a rendere i manoscritti conformi al tipo di pubblicazione della casa, anche multimediale on-line e off-line, apportando modificazione ai testi, rettificando punteggiatura e collaborando alla stesura degli apparati.
- 7) Redattore responsabile di periodico che commette lavori ad autori e collaboratori e che, con facoltà discrezionale, provvede a rendere gli articoli conformi al tipo di pubblicazione, a stampa o diffusa con qualsiasi altro mezzo, anche multimediale on-line e off-line, apportando modificazioni e rettifiche ai testi.
- 8) Responsabile di ufficio amministrativo o tecnico con funzioni discrezionali, di responsabilità gerarchica e di autonomia di decisione nei limiti delle direttive impartitegli.
- 9) Incaricato che stipula contratti di compravendita con procura.
- 10) Capoturno responsabile della parte esecutiva che effettua il coordinamento di più aree di lavorazione partecipando alla pianificazione produttiva.
- 11) Data profiling: segmenta la base dei clienti identificando le varie tipologie di profili al fine di definire le offerte dedicate; monitora i dati relativi alla gestione dei clienti, individuando possibili fonti di arricchimento delle informazioni

42



12) Data scientist: operatore che analizza i dati di proprietà ovvero di terze parti al fine di interpretarli a supporto dei processi decisionali aziendali, compresi quelli commerciali.

#### **4° LIVELLO**

Lavoratori che guidino, coordinino e controllino in condizioni di autonomia decisionale ed operativa un reparto di lavorazione, anche se riferito ad un solo turno; ovvero lavoratori che, nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica, svolgano mansioni di elevato contenuto professionale con facoltà di scelta, autonomia operativa e responsabilità dei risultati; ovvero che esplicino, a fronte di una accresciuta professionalità e per effetto di una ricomposizione di più mansioni, funzioni di concetto di maggiore complessità rispetto a quelle indicate nel livello successivo; ovvero lavoratori che oltre a possedere le caratteristiche indicate nella 2ª, 3ª e 4ª fattispecie della declaratoria del livello seguente siano addetti alle macchine, agli impianti e alle mansioni specificati nei profili operai.

#### PROFILI

##### Impiegati amministrativi

- 1) l'analista-programmatore che, avendo la padronanza di almeno due linguaggi di programmazione, analizza e programma situazioni operative complesse;
- 2) l'esperto informatico che, utilizzando linguaggi di programmazione evoluti e strumenti di gestione di basi di dati, analizza e sviluppa singoli progetti complessi inerenti a prodotti di editoria elettronica (compresi i prodotti multimediali on-line e off-line) sia su supporti a memoria ottica e digitale che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni;
- 3) l'impiegato di concetto con accresciuta professionalità conseguente ad una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi.
- 4) brand specialist: Si occupa dell'implementazione della strategia di brand su indicazione del responsabile, verifica che l'immagine del brand sia coerente con il target di riferimento in base alle direttive ricevute;
- 5) programmatic specialist: gestisce le piattaforme, crea e ottimizza i deal. Deve verificare che siano rispettati gli obiettivi di campagna e risolvere eventuali malfunzionamenti.
- 6) SEM specialist: È l'esperto di Digital Marketing che si occupa con particolare attenzione del Search Engine Marketing, cioè l'insieme delle attività di promozione di siti o pagine web tramite campagne a pagamento che ne aumentino la visibilità nei motori di ricerca

##### Impiegati tecnici

- 1) l'operatore redazionale che, in base alle specifiche dell'opera (comprese le testate periodiche letterarie, tecniche, specializzate, anche on-line e off-line, ecc.) redige i testi, anche avvalendosi di linguaggi ipertestuali, o interviene sugli stessi provvedendo all'effettuazione di tagli, aggiunte, modifiche, redigendo didascalie e apparati, curando la ricerca iconografica e su banche dati interne o esterne all'azienda;
- 2) l'operatore pubblicitario che, sulla base di indicazioni ricevute, redige, co-ordinandosi con il grafico pubblicitario, testi pubblicitari e promozionali con apporto di specifica competenza professionale (nelle aziende editoriali);
- 3) il segretario di redazione che coordina l'attività di altri segretari di redazione (nelle aziende editoriali);
- 4) il disegnatore litografo e l'incisore a bulino che, oltre alla riproduzione di disegni eseguono lavori di ideazione o di progettazione (nelle aziende grafiche);
- 5) il capo reparto avente mansioni di concetto nella conduzione del reparto affidatogli (nelle aziende grafiche);
- 6) l'impiegato di concetto con accresciuta professionalità conseguente ad una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi;
- 7) l'esperto di trasmissioni dati che, con piena autonomia operativa e padronanza di tecniche specifiche, gestisce sistemi integrati di telecomunicazioni, utilizzando strumenti di controllo e di monitoraggio, garantendo l'operatività del servizio;

- 8) l'operatore infografico che, utilizzando sistemi redazionali integrati, anche multimediali, sulla base delle indicazioni della redazione, anche di periodici, effettua la realizzazione grafica di diagrammi, tabelle, prospetti, redigendone le relative didascalie e curando la ricerca iconografica e raccogliendo informazioni anche da banche dati e/o centri formativi interni/esterni;
- 9) il cartografo addetto a sistemi informatici o tradizionali che operi in piena autonomia e responsabilità nell'insieme delle fasi che vanno dalla progettazione alla realizzazione;
- 10) il grafico che con padronanza di tecniche specifiche concorre alla progettazione delle opere editoriali (comprese le testate periodiche letterarie, tecniche, specializzate, ecc.), pubblicitarie, on-line (Web designer) o off-line (opere su CD-rom, DVD, ecc.) e ne cura la realizzazione grafica e l'impaginazione;
- 11) l'impiegato di redazione che su indicazione della redazione (capo redattore/caposervizio/direttore) organizza tutte le fasi che consentono la realizzazione dei servizi di moda, verificandone i preventivi e controllandone i costi (ad esempio: organizzazione viaggi, alberghi, fotografi, noleggi, affitti, ricerca vestiti e oggettistica utile al servizio) (Producer moda);
- 12) l'operatore redazionale che concorre alla formulazione, alla gestione e al controllo di contratti di acquisto o cessione diritti, coordinando la propria attività con quella di altri settori dell'azienda, e gestendo in autonomia i rapporti con l'esterno e le problematiche derivanti dalla gestione dei diritti sussidiari e delle opzioni;
- 13) operatore ufficio stampa a cui è affidato il compito di coordinare, con piena autonomia e competenza, i rapporti con gli autori e gli organi di stampa al fine di promuovere e comunicare le opere e le altre iniziative ed eventi di carattere editoriale;
- 14) impiegato che, sulla base delle indicazioni editoriali ricevute dalla direzione di testata o dall'editor, in piena autonomia operativa gestisce e modera community virtuali e forum on-line con la finalità di favorire lo sviluppo dei siti web (Community manager);
- 15) impiegato che, in base alle richieste editoriali ricevute, con riferimento a siti web, attraverso l'utilizzo di strumenti tecnici e di supporti informatici, si occupa della progettazione tecnica, della realizzazione e della pubblicazione di video, filmati o animazioni (Video Producer);
- 16) l'addetto alla prenotazione dei periodici che, sulla base dell'analisi dei dati storici, propone in autonomia l'assegnazione ottimale delle copie ai distributori locali gestendo tutte le fasi del processo.

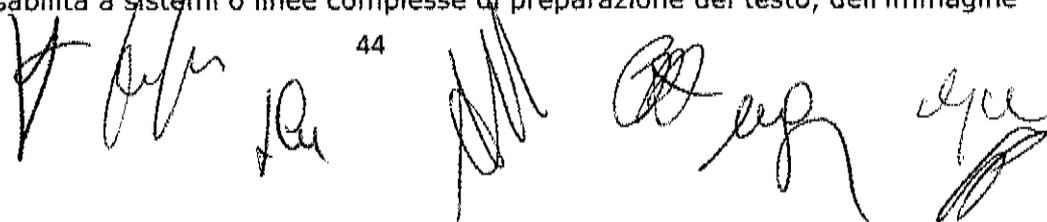
#### Operai

- 1) capo macchina rotolito (doppio sviluppo, piega complessa) di nuova generazione provvista di sistemi elettronici ed informatici di gestione e di controllo del processo e dell'output produttivo;
- 2) operatore altamente specializzato di preparazione che, in rapporto gerarchico diretto con il responsabile della struttura, opera con piena padronanza di tutti gli strumenti elettronici realizzando tutte le parti del periodico, comprese le copertine, risolvendo con apporto ideativo problematiche tecniche di notevole complessità ed impatto sull'assetto grafico della testata;
- 3) operatore di sistemi elettronici integrati di preparazione in grado di operare in piena autonomia e capacità tecnica su tutte le funzioni del sistema esercitando, inoltre, funzioni di coordinamento di tutte le attività dello stesso;
- 4) manutentore specialista con piena autonomia e responsabilità in grado di effettuare interventi di elevata complessità su sistemi elettronici integrati e su macchine da stampa rotocalco e rotolito di nuova generazione i cui capi macchina siano stati classificati in livello 4, e che svolga funzioni di coordinamento dell'attività di altri operatori.

#### **5° LIVELLO**

Lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica esplicano funzioni di concetto con autonomia decisionale ed operativa nei limiti delle loro attribuzioni; ovvero abbiano piena e completa responsabilità di un impianto o macchina di notevole complessità e di elevato contenuto tecnologico; ovvero siano adibiti a lavorazioni che per complessità e concettualità richiedano elevate capacità e rilevanti conoscenze tecniche e professionali ovvero siano addetti con piena autonomia e responsabilità a sistemi o linee complesse di preparazione del testo, dell'immagine

44



e delle forme stampanti (sistemi complessi di fotocomposizione, linee di scansione automatizzate o altri sistemi comunque integrati); ovvero lavoratori anche complementari che, avendo accresciuto ed integrato la propria professionalità e specializzazione attraverso conoscenze complete di una intera fase produttiva di rilevante complessità, svolgano in piena autonomia e con responsabilità dei risultati qualsiasi operazione che rientri nella fase di lavorazione considerata.

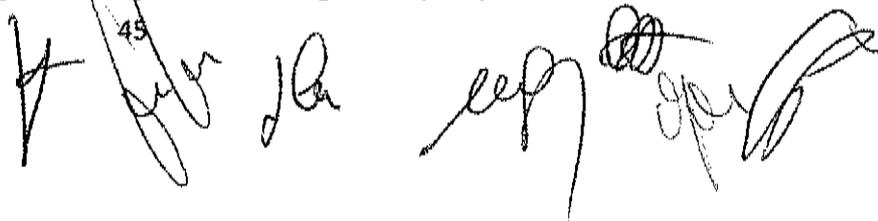
## PROFILI

### Impiegati amministrativi

- 1) il contabile che opera con particolare specifica competenza nella contabilità generale o industriale, potendo controllare anche il lavoro di altri impiegati amministrativi;
- 2) il cassiere;
- 3) l'impiegato che elabora le pratiche e redige la relativa corrispondenza;
- 4) l'addetto all'ufficio personale e mano d'opera che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti alle paghe e stipendi e provvede allo svolgimento delle pratiche stesse presso gli Istituti ed Enti riguardanti la previdenza e ritenute dei lavoratori;
- 5) l'impiegato che nei limiti delle sue attribuzioni e su specifico incarico cura l'approvvigionamento di materiali e prodotti anche di economato;
- 6) il magazziniere principale che coordina il movimento dei magazzini dipendenti;
- 7) l'operatore addetto ai sistemi informativi che opera su tutte le unità installate e sugli archivi elettronici e digitali;
- 8) il traduttore in lingua estera che svolge tale mansione con carattere continuativo;
- 9) il laureato impiegato in mansioni inerenti al titolo di studio (dopo 1 anno di permanenza in livello 6, ottenuta l'autonomia decisionale);
- 10) l'archivista capo con almeno due impiegati alle sue dipendenze (nelle aziende editoriali);
- 11) l'impiegato che coordina i servizi di trasporto e di spedizione (nelle aziende editoriali);
- 12) il propagandista per edizioni scolastiche (nelle aziende editoriali);
- 13) l'ispettore amministrativo o di diffusione (nelle aziende editoriali);
- 14) l'addetto al supporto tecnico all'utenza e all'aggiornamento del software di prodotti di editoria elettronica sia su supporti a memoria ottica che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni.
- 15) digital sales account: analizzare lo scenario di mercato con riferimento al contesto digitale, ai trend e alla concorrenza ed effettuare le connesse reportistiche e presentazioni; svolgere attività di arricchimento del database unico dei clienti prospect da trasferire, senza alcuna preventiva ripartizione e/o assegnazione, alla struttura organizzativa deputata alla raccolta ed erogazione dei contatti; attività di recruitment e formazione in coerenza con le linee guida della funzione HR.

### Impiegati tecnici

- 1) l'impiegato che coadiuva il gestore di commesse e/o che gestisce direttamente commesse di minore complessità (nelle aziende grafiche);
- 2) l'impiegato che analizzando tecnicamente il lavoro grafico provvede all'elaborazione di preventivi mediante capitolati tecnici (nelle aziende grafiche);
- 3) il revisore di originali o di bozze che cura la corretta grafia dei vocaboli tecnici o di lingue straniere, corregge date e cifre inesatte con l'ausilio di tabelle, statistiche, vocabolari o enciclopedie e apporta tutte quelle altre correzioni che presuppongono una cultura generale normale agli impiegati di concetto;
- 4) l'addetto al reparto progettisti di impaginazione che collabora concettualmente al progetto e concorre con disegni vari, titoli compresi, alla sua realizzazione durante la fase di preparazione (nelle aziende grafiche);
- 5) l'addetto a sistemi informatici o tradizionali per cartografia generale o tematica;
- 6) l'archivista di redazione che, addetto ad un archivio redazionale, collabora concettualmente alla sua formazione ed è in grado di soddisfare qualsiasi esigenza redazionale (nelle aziende editoriali);
- 7) il perito diplomato da istituti tecnici industriali ad indirizzo grafico e fotografico, il tecnico delle industrie grafiche diplomato dagli Istituti professionali grafici quinquennali riconosciuti o



Handwritten signatures and a stamp. The stamp is a circular official seal with the number '45' in the center. There are several illegible signatures written in black ink over and around the stamp.

registrati dall'E.N.I.P.G., a norma dell'apposito regolamento, che svolge mansioni inerenti alla propria qualificazione professionale, trascorso un biennio dall'assunzione (nelle aziende grafiche);

8) il segretario di redazione che prepara e controlla i calendari di lavorazioni, elabora la corrispondenza e predispone la liquidazione dei compensi (nelle aziende editoriali);

9) il grafico o il disegnatore che realizza su direttive del progettista i bozzetti di qualsiasi lavoro per la stampa (nelle aziende editoriali);

10) l'addetto al controllo, dal punto di vista grafico, dell'impaginazione degli spazi pubblicitari telefonici con autonomia e responsabilità (nelle aziende editoriali);

11) l'addetto alla risoluzione delle discordanze delle commissioni pubblicitarie telefoniche con autonomia e responsabilità (nelle aziende editoriali);

l'operatore specialista in servizi fotografici esterni che, seguendo le indicazioni di carattere iconografico ricevute, realizza opere fotografiche di elevato contenuto professionale;

13) il lavoratore addetto alla ricerca redazionale che sulla base delle indicazioni ricevute, procura la documentazione di testi e di immagini per opere editoriali (librarie, periodiche, ecc.) o pubblicitarie;

14) l'impiegato di redazione che su indicazione della redazione (direttore/capo, redattore/capo servizio) collabora alla ricerca e selezione dei modelli/modelle ed alla fase organizzativa e realizzativa del servizio di moda (Addetto/a casting);

15) l'impiegato di redazione anche web che, su indicazione/richiesta della redazione, ricerca e propone materiale iconografico/fotografico o video utile alla migliore realizzazione dei servizi, redigendo anche eventuali didascalie e garantendo l'adeguatezza tecnica per la pubblicazione on-line (Fotoeditor);

16) il grafico impaginatore che, provvisto delle necessarie competenze informatiche, è addetto all'impaginazione delle opere realizzate su CD-rom e alla realizzazione tecnica delle pagine web, anche completandole con oggetti grafici, anche di natura pubblicitaria, nell'ambito di una linea grafica definita attraverso l'utilizzo di software di gestione grafica;

17) addetto alla vendita di prodotti, nella zona di competenza, nell'ambito e nel rispetto delle strategie commerciali e degli obiettivi prefissati. mantiene i rapporti con i clienti per quanto concerne le attività promozionali e la gestione degli ordini;

18) addetto stampa, svolge attività di raccolta e spedizione di materiali informativi e libri verso giornalisti, organi di stampa, autori e operatori editoriali, prepara e diffonde all'interno la rassegna stampa, gestisce e aggiorna indirizzi e archivi dell'ufficio stampa. Collabora, ove necessario, alle attività degli operatori dell'ufficio stampa;

19) impiegato che, sulla base delle indicazioni ricevute e nell'intento di sviluppare o supportare iniziative promozionali, realizza attività di contatto diretto, anche on line, con gli utenti, assicurando la corretta individuazione dei target, anche attraverso l'utilizzo di basi di dati complesse, e la redazione dei comunicati necessari;

#### Operai

1) capo macchina rotativa rotocalco periodici (oltre cm 100 formato carta a 5 elementi e oltre), capo macchina rotativa calcografica (oltre 4 colori) e capo macchina rotolito;

2) vice di capo macchina rotativa rotocalco o rotolito inquadrato in livello 4;

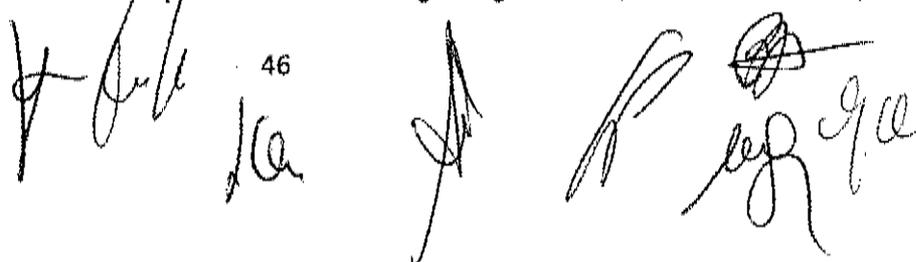
3) operatore di sistemi elettronici integrati di preparazione in grado di operare in piena autonomia e capacità tecnica su tutte le funzioni del sistema;

4) capo macchina da stampa offset quadricoloro ed oltre a capo macchina rotativa tipografica che, per effetto di una accresciuta professionalità, abbiano una più ampia ed articolata attribuzione di compiti ovvero operino su macchine di più recenti e sofisticate tecnologie;

5) lavoratore addetto a lavori complementari che, oltre a possedere i requisiti indicati al livello B/3, operi su macchine o impianti i cui responsabili siano inquadrati nel presente livello;

6) preparatore di stampa digitale che svolge attività di decodifica delle informazioni impostandole su supporto elettronico per la successiva trascrizione dei dati alle stampanti digitali;

7) operatore addetto a lavori di preparazione olografica (origination) in grado di operare su banco ottico predisposto, effettuando il posizionamento degli originali bi e/o tridimensionali, con

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, the number '46', another signature, a signature that looks like 'A', a signature that looks like 'B', and a final signature that looks like 'C'.

vari elementi ottici di riflessione/rifrazione del raggio laser e lastra immagine, proseguendo nelle operazioni sino allo sviluppo di quest'ultima;

8) il capomacchina addetto a sistemi per la produzione di carte plastiche di sicurezza, che, disponendo di elevata professionalità e di completa conoscenza delle tecnologie, esegua, con piena autonomia operativa e responsabilità, tutte le operazioni integrate necessarie ed operi su macchine di nuova generazione provviste di sistemi elettronici ed informatici di gestione e di sistemi di controllo del processo e dell'output produttivo.

## 6° LIVELLO

Lavoratori che abbiano piena e completa responsabilità di un impianto o macchina la cui complessità ed il cui contenuto tecnologico richiedano un livello professionale superiore alla specializzazione; ovvero lavoratori anche complementari che, avendo accresciuto ed integrato la propria professionalità e specializzazione attraverso conoscenze complete di una intera fase produttiva, svolgano in piena autonomia e con responsabilità dei risultati qualsiasi operazione che rientri nella fase di lavorazione considerata; ovvero livello di ingresso per lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa e tecnica siano destinati ad una attestazione al livello superiore una volta acquisita l'autonomia decisionale.

### PROFILI

#### Impiegati

1) il laureato impiegato in mansioni inerenti al titolo di studio con autonomia operativa (dopo 1 anno, ottenuta l'autonomia decisionale, acquisisce il livello 5);

2) il diplomato che svolga mansioni inerenti la propria qualificazione professionale con autonomia operativa (dopo 2 anni, ottenuta l'autonomia decisionale, acquisisce il livello 5);

3) digital assistant: l'addetto che, operando in un call center, fornisce assistenza post-vendita multicanale (telefono, chat, email) al cliente, ne monitora la soddisfazione e, condividendo l'andamento dei servizi acquistati, individua l'opportunità di proporre **servizi** aggiuntivi; l'addetto che svolge attività di vendita Telefonica

4) digital media assistant: Fornisce supporto nella definizione dei piani editoriali online attraverso l'analisi delle performance

#### Operai

13) capo macchina da stampa offset quadricolor e oltre e capo macchina rotativa tipografica per i quali non sussistano le particolari condizioni previste nel livello superiore;

2) lavoratore che ha la responsabilità della conduzione, regolazione e controllo di una catena completa di allestimento, dalla segnatura al prodotto finito, che possieda completa e approfondita conoscenza dei relativi impianti e che provveda personalmente all'organizzazione e all'addestramento delle squadre di macchina;

3) macchinista su macchina da stampa, il cui capo macchina sia classificato al livello superiore, che, in possesso della specializzazione, disponga di una accresciuta professionalità ed esperienza che gli consenta di svolgere, nel quadro di una nuova organizzazione del lavoro e/o a fronte dell'introduzione di innovazioni tecnologiche e della conseguente ridefinizione degli organici, qualsiasi operazione complessa di regolazione, preset e controllo di ogni tipo, in macchina e fuori macchina;

4) lavoratore addetto a lavori di preparazione che, in possesso della specializzazione, disponga di una accresciuta professionalità ed esperienza che gli consenta di svolgere indifferentemente le varie operazioni di una stessa fase di lavorazione (ad es., nella fase di montaggio e trasporto offset le operazioni di inserimento, premontaggio, montaggio, esposizione, sviluppo e finissaggio);

5) lavoratore addetto a lavori complementari che, in possesso della specializzazione, disponga di una accresciuta professionalità e di una approfondita conoscenza delle funzioni operative del parco macchine e dei relativi impianti di servizio ed esegua in piena autonomia e discrezionalità qualsiasi intervento complesso per l'individuazione e riparazione di guasti o disfunzioni;

6) capo macchina da stampa su latta;

47

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

- 7) l'operatore addetto alla personalizzazione di documenti di riconoscimento su carte plastiche che per effetto di una accresciuta professionalità ed esperienza, è in grado di svolgere indifferentemente le varie operazioni della fase di lavorazione (preparazione, correzione, caricamento dati nel data base, stampa digitale, etc.);
- 8) l'operatore, macchinista su macchine per la produzione di carte plastiche di sicurezza, il cui capo macchina sia classificato al livello superiore, che, in possesso della specializzazione, disponga di una accresciuta professionalità ed esperienza che gli consenta di svolgere qualsiasi operazione complessa di regolazione, preset e controllo di ogni tipo, in macchina e fuori macchina;
- 9) operatore di CTP che oltre a svolgere le operazioni indicate al livello 7 effettua il controllo del file in PDF, verifica la conformità dello stesso al visto si stampi mediante prova cianografica e procede in caso di necessità a semplici correzioni;
- 10) conduttore di stampa digitale di impianti a bobina con annessa linea di allestimento e brossura che da solo svolge tutte le operazioni necessarie per il funzionamento della linea dal caricamento della carta alla raccolta del prodotto;
- 11) conduttore di macchine cartotecniche che avvia e conduce in piena autonomia e responsabilità almeno due tipi diversi delle macchine elencate al profilo 9) del livello 7.

## **7° LIVELLO**

Lavoratori che, provenienti da diversi livelli della qualificazione, svolgano mansioni che presuppongono l'acquisizione del richiesto grado di specializzazione; ovvero lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica esplicano, a fronte di una accresciuta professionalità e per effetto di una ricomposizione di più mansioni, funzioni d'ordine di maggiore complessità rispetto a quelle indicate nel livello 8.

### PROFILI

#### Impiegati amministrativi e tecnici

- 1) impiegato d'ordine con accresciuta professionalità conseguente ad una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi;
- 2) l'addetto che operando in un call center, svolge, utilizzando dati su supporti informatici e non, attività di semplice assistenza tecnica fornendo i necessari indirizzi agli utenti/clienti;
- 3) l'impiegato addetto all'ufficio contabilità/amministrazione con autonomia operativa (dopo 2 anni di permanenza in livello 8);
- 4) il magazziniere che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico (dopo 2 anni di permanenza in livello 8);
- 5) addetto a mansioni di segreteria o che svolge lavori semplici di ufficio (dopo 2 anni di permanenza in livello 8);
- 6) il preparatore di commissioni, ossia colui che essendo a perfetta conoscenza del catalogo editoriale o del listino generale appronta e controlla per la spedizione le ordinazioni dei clienti (nelle aziende editoriali) (dopo 2 anni di permanenza in livello 8);
- 7) infermiere professionale.

#### Operai

- 1) linotipista e monotypista;
- 2) serigrafo;
- 3) stampatore su latta;
- 4) operaio specializzato;
- 5) macchinista di macchine da stampa;
- 6) legatore specializzato. È l'operaio che viene adibito alla scolpitura a mano e decorazione per lavori fini, alla decoratura a mano, alla smussatura in oro ed alla legatura o rilegatura in pelle, pergamena, tartaruga, madreperla o celluloidi per lavori fini. Sono inoltre specializzati gli operai adibiti alla legatura di registri all'inglese, alla tagliatura di carte valori, di etichette e di immagini sacre di formato piccolo nonché i rigatori che conducono due macchine contemporaneamente;
- 7) capo macchina confezione e spedizione periodici;

- 8) conduttore di macchine di legatoria o allestimento grafico con una sola fase di lavorazione che, in possesso della specializzazione, sappia alternarsi alla conduzione di più tipi di macchine per operazioni diverse, nonché addetto ad una catena completa di allestimento, dalla segnatura al prodotto finito, che, in possesso della specializzazione, sappia controllare più posizioni di lavoro;
- 9) cartotecnico extra (conduttore responsabile di macchine fustellatrici automatiche da bobina, conduttore responsabile di macchine incollatrici e applicatrici di rivestimenti interni a tubo [lining machine], conduttore responsabile di macchine Bobst, conduttore responsabile di macchine accoppiatrici e/o plastificatrici per estrusione e compositore di fustelle);
- 10) complementare specializzato:
  - a) l'elettricista ed il meccanico di aziende grafiche che provvedono a riparare o a mettere a punto autonomamente impianti e macchine molto complesse o di rilevanti dimensioni con congegni elettronici di rilievo delle quali sappiano individuare guasti e difetti;
  - b) il conduttore responsabile di impianti di condizionamento di aziende grafiche che provvede direttamente alla regolazione degli impianti, alla taratura degli strumenti, all'individuazione e riparazione dei guasti;
- 11) addetto alla composizione in video dei testi;
- 12) conduttore di stampa digitale che provvede a tutte le operazioni necessarie al funzionamento della macchina stessa dal caricamento della carta, alla raccolta e all'eventuale allestimento degli stampati;
- 13) operatore addetto a lavori di preparazione matrici in grado di produrre riproduzioni galvaniche dalla lastra sensibile su cui è stato realizzato un ologramma, di aggiungere/ripetere copie delle riproduzioni galvaniche fino ad ottenere sia la matrice (shim) per l'operazione di imbutitura (embossing) che la prova globale (viewing shim);
- 14) operatore di macchine rotative per la imbutitura di ologrammi (embossing) in grado di effettuare tutte le operazioni di regolazione della macchina, di applicazione delle matrici di imbutitura (shim), di imbutitura del nastro da embossing, sino ad ottenere il prodotto imbutito pronto alle operazioni successive;
- 15) operatore addetto alle fasi di spalmatura e/o di adesivazione del nastro imbutito, nonché alle fasi di allestimento del prodotto finito in bobinette HSF, ovvero in fogli o bobine di esemplari autoadesivi;
- 16) conduttore con preparazione o preparatore che, per effetto di una accresciuta professionalità e di una approfondita conoscenza del parco macchine e dei relativi impianti di servizio, conduca e/o prepari più macchine o impianti cartotecnici di tipo diverso;
- 17) addetto al CTP che provvede alla alimentazione, al controllo del funzionamento durante l'esposizione, alla manutenzione ordinaria della linea di sviluppo, al lancio in produzione in base al programma redatto dall'ufficio tecnico, all'abbinamento del file in tipp con il formato lastra, al controllo dei formati pinza, alla gestione dell'uscita lastra, agli abbinamenti per commessa, alla separazione per formato e allo stoccaggio in rastrelliera. L'addetto provvede altresì ai rifacimenti sulla base delle richieste dei reparti di stampa.

## **8° LIVELLO**

Lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica esplicano funzioni d'ordine; ovvero lavoratori che svolgano mansioni per le quali sono richieste specifiche capacità tecniche ed adeguata esperienza.

### PROFILI

#### Impiegati amministrativi e tecnici

- 1) l'impiegato addetto all'ufficio contabilità/amministrazione con autonomia operativa (dopo 2 anni acquisisce il livello 7);
- 2) il magazziniere che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico (dopo 2 anni acquisisce il livello 7);
- 3) l'archivista;
- 4) addetto a mansioni di segreteria o che svolge lavori semplici di ufficio (dopo 2 anni acquisisce il livello 7);
- 5) il centralinista telefonico;

- 6) l'addetto al semplice controllo degli abbonamenti dei periodici e delle ordinazioni di prodotti editoriali (nelle aziende editoriali);
- 7) il preparatore di commissioni, ossia colui che essendo a perfetta conoscenza del catalogo editoriale o del listino generale appronta e controlla per la spedizione le ordinazioni dei clienti (nelle aziende editoriali) (dopo 2 anni acquisisce il livello 7);
- 8) l'addetto alla preparazione degli ordinativi telefonici con acquisita preparazione professionale (nelle aziende editoriali);
- 9) l'addetto all'elaborazione delle commissioni pubblicitarie con acquisita preparazione professionale (nelle aziende editoriali);
- 10) il commesso di cassa ed esattore (nelle aziende editoriali);
- 11) l'operatore di call center che, mediante consultazione di dati su supporti cartacei e/o informatici, fornisce informazioni relative a prodotti, servizi, fatti amministrativi e tecnici ed eventualmente esegue semplici operazioni proceduralmente definite nonché attività di tentata vendita.

#### Operai

- 1) legatore qualificato;
- 2) confezionatore e spedite periodici finito;
- 3) conduttore con preparazione o preparatore di macchine o impianti cartotecnici;
- 4) macchinista tandem (operatore su macchine da stampa su latta);
- 5) l'addetto al magazzino incaricato della preparazione delle commissioni che, sulla base del listino o del catalogo editoriale, appronta in autonomia le ordinazioni dei clienti, aggiorna i prezzi e cura l'imballo e la spedizione (nelle aziende editoriali);
- 6) complementare qualificato:
  - a) l'operaio di mestiere che, oltre ad avere una conoscenza generica della propria professione, si sia qualificato in particolari mansioni di costruzione e manutenzione caratteristiche delle aziende grafiche ed editoriali;
  - b) il conduttore di caldaie a vapore per impianti che richiedano la patente di primo grado o di secondo grado A.
- 7) discontinuo gruppo A: autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri patentisti e motocarristi.

#### **9° LIVELLO**

Lavoratori che provenienti dai precedenti livelli professionali svolgono mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione.

#### PROFILI

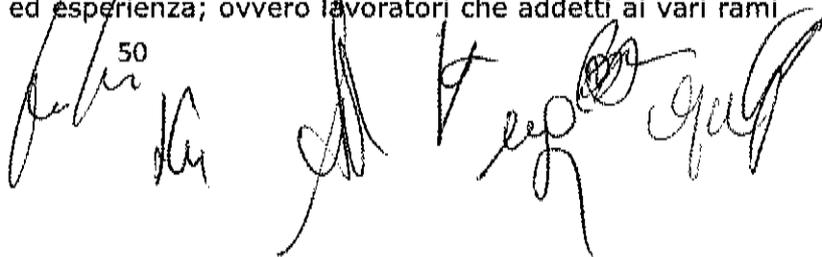
##### Operaio

- 1) operaio in iter di specializzazione (dopo 2 anni acquisisce il livello 7);
- 2) macchinista di macchine da stampa (dopo 2 anni acquisisce il livello 7);
- 3) legatore in iter di qualificazione (dopo 2 anni acquisisce il livello 8);
- 4) confezionatore e spedite periodici (dopo 2 anni acquisisce il livello 8);
- 5) aiutante conduttore e preparatore di macchine ed impianti cartotecnici (dopo 2 anni acquisisce il livello 8);
- 6) addetto a macchine ed impianti cartotecnici e a lavori semplici di allestimento, raccolta e confezione del prodotto;
- 7) addetto al magazzino: colui che svolge nel magazzino stesso mansioni per le quali è richiesta una competenza specifica (esempio: imballatori, impacchettatori, speditori, etichettatori, fattorini di mezzi motorizzati di case editrici, ecc.);
- 8) addetto a macchine ed impianti cartotecnici e a lavori di allestimento, che interviene anche come aiutante conduttore su più macchine ed impianti cartotecnici (dopo due anni acquisisce il livello 8).

#### **10° LIVELLO**

Lavoratori addetti a servizi od uffici amministrativi o tecnici che svolgono mansioni per le quali è richiesta una generica preparazione ed esperienza; ovvero lavoratori che addetti ai vari rami

50





## **CAPO I: PASSAGGIO DI QUALIFICA**

### **Art. 85      Mansioni del lavoratore**

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

### **Art. 86      Mansioni promiscue**

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento di un turno e simili, il lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra l'area d'appartenenza e quella superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

### **Art. 87      Passaggi di area**

Il lavoratore promosso all'area superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare della nuova area, manterrà la relativa eccedenza come assegno *ad personam* avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

### **Art. 88      Responsabilità civile quadri**

L'azienda è tenuta ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

### **Art. 89      Formazione quadri**

Le aziende promuoveranno, sulla base delle esigenze tecnico-organizzative e produttive, la partecipazione di quadri ad iniziative di formazione professionale inerenti a specifici ruoli e attività svolte.

## **CAPO II: ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 90      Orario di lavoro**

La durata normale del lavoro effettivo, è fissata in 38 ore e 30 minuti settimanali.

Per i lavoratori a turni avvicendati l'orario di lavoro è di 38 ore e 30 minuti per il primo e secondo turno, in 36 ore settimanali per il terzo turno.

Viene corrisposta la maggiorazione del 6% per primo e secondo turno e del 24 % per il terzo turno (calcolato su paga base e contingenza).

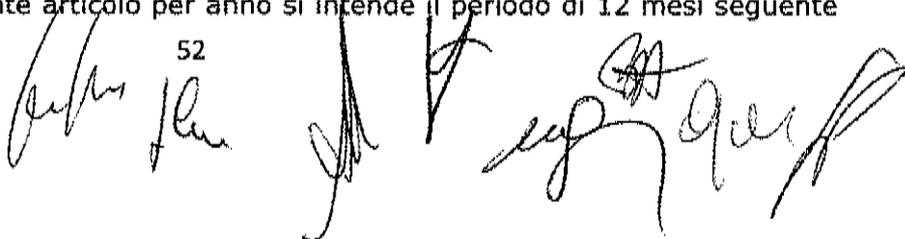
Per i lavoratori a ciclo continuo su tre turni (7x7) è corrisposta un'indennità di 15,49 €/mese, se non inseriti nei tre turni è prevista un'indennità di € 6,26/mese attribuita anche ai turnisti non a ciclo continuo.

### **Art. 91      Flessibilità dell'orario**

Fatto salvo il confronto in materia di orario di lavoro, previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane. A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente

52



la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto, con preavviso di 15 giorni.

Al termine del programma di flessibilità le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario.

#### **Art. 92 Banca delle ore**

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore.

Le parti del presente CCNL stabiliscono che la banca ore è prevista solo nella contrattazione di secondo livello o aziendale ma intendono precisare che l'utilizzo dei riposi compensativi devono sottostare a determinate regole:

1. devono essere presi in gruppi di 4 o 8 ore
2. si deve dare un preavviso con richiesta per iscritto di 5 giorni per utilizzare i riposi della banca ore
3. i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
4. Le ore presenti in banca ore non utilizzate entro 2 anni dalla maturazione saranno liquidate in busta paga.
5. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
6. Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, computata sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo
7. qualora il lavoratore non utilizzi le ore presenti in banca ore entro i due anni dalla maturazione le stesse verranno liquidate in busta paga.

#### **NOTA A VERBALE**

Le parti stabiliscono che in via sperimentale il lavoratore per sua espressa richiesta potrà rinunciare alla monetizzazione delle ore presenti in banca ore non fruite e non utilizzate come permessi compensativi.

In tal caso l'azienda - consapevole che la formazione professionale rappresenta un valore aggiunto e costituisca una condizione indispensabile per lo sviluppo competitivo fondato sulla qualità che impone un forte investimento in ricerca innovazione e risorse umane - si impegna ad istituire in qualità di promotore un percorso formativo individuale da seguire anche durante il normale orario di lavoro.

L'azienda si impegna altresì a favorire l'accesso a percorsi formativi finalizzati all'acquisizione o aggiornamento di competenze trasversali, digitali, informatiche e linguistiche che prevedano il rilascio di certificati o attestati rilasciati da soggetti terzi.

#### **Art. 93 Flessibilità tempestiva**

Per far fronte ad esigenze improvvise ed imprevedibili di flusso di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento della attività produttiva a direzione aziendale, previa comunicazione alla RSU, può disporre per l'intera azienda per reparti o per unità produttive la variazione del normale orario di lavoro nel periodo interessato entro i limiti massimi di 10 ore giornaliere e di 48 ore settimanali con un preavviso minimo di due giorni.

La variazione di orario per le motivazioni anzidette può essere attivata direttamente dalla azienda per un numero complessivo di 64 ore annue pro capite.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni diurni viene corrisposta una maggiorazione del 30% sulla retribuzione oraria, mentre per le ore prestate oltre l'orario contrattuale in orari o turni notturni o in giornate nelle quali non è prevista l'attività lavorativa viene corrisposta una maggiorazione del 40%.

### **CAPO III: LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO NOTTURNO e FESTIVITÀ**

#### **Art. 94 Norme generali lavoro straordinario**

Il lavoro straordinario è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

#### **Art. 95 Lavoro notturno**

È considerato lavoro notturno quello svolto dalle 22:00 alle 5:00.

È considerato lavoratore notturno il lavoratore che:

- svolge, in via non eccezionale, lavoro notturno per almeno tre ore al giorno del suo tempo di lavoro giornaliero;

- svolge, in via non eccezionale, lavoro notturno secondo le norme del presente CCNL, per almeno 75 giorni all'anno, proporzionalmente ridotti in caso di part-time verticale.

La maggiorazione per il lavoro notturno è pari al 60%

Il lavoro notturno non è obbligatorio per:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

- 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.

#### **Art. 96 Festività**

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

##### **FESTIVITÀ NAZIONALI**

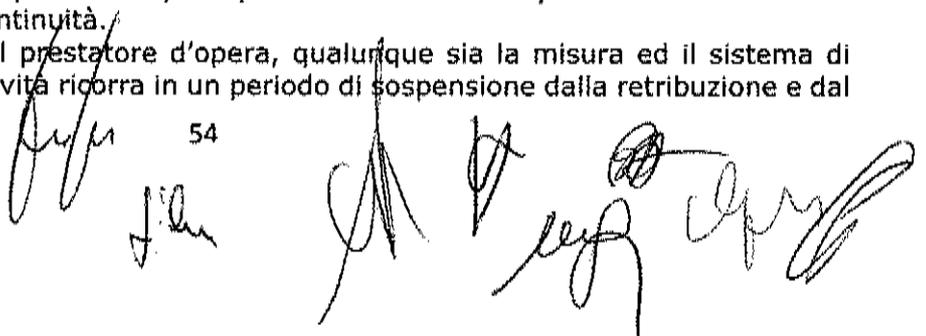
- 1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
- 2) 1° maggio - Festa dei lavoratori
- 3) 2 giugno - Festa della Repubblica

##### **FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI**

- 1) il 1° giorno dell'anno
- 2) l'Epifania
- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua
- 4) il 15 agosto - festa dell'Assunzione
- 5) il 1° novembre - Ognissanti
- 6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione
- 7) il 25 dicembre - Natale
- 8) il 26 dicembre - S. Stefano
- 9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera, qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione, nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal



servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto.

**Art. 97 Lavoro straordinario, festivo, notturno, a turni**

Lavoro straordinario feriale	35%
Lavoro notturno	60%
Lavoro festivo	60%
Lavoro straordinario diurno (non collegato con l'orario normale) con un minimo di 2 ore di retr.	35%
Lavoro straordinario notturno (non collegato con l'orario normale) con un minimo di 3 ore di retr.	60%

**CAPO IV: PERMESSI, FERIE**

**Art. 98 Permessi retribuiti (ROL + ex festività)**

Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori, ecc.), richiesti con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Fermo restando il diritto del lavoratore a fruire di detti permessi durante l'anno, il datore di lavoro, ha facoltà di non concedere, al momento della richiesta (e di rinviarne la fruizione in un momento diverso) il permesso, tenendo conto delle esigenze dell'azienda e di quelle del lavoratore.

Saranno fruiti in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 24 ore annuali.

**Art. 99 Ferie**

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di sei giorni lavorativi agli effetti del computo delle ferie.

Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto.

**Art. 100 Determinazione periodo di ferie**

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie.

Le ferie potranno essere frazionate liberamente nel corso dell'anno, fermo restando che almeno due settimane vanno godute consecutivamente durante l'anno stesso di maturazione.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

**CAPO V: MALATTIE E INFORTUNI**

**Art. 101 Periodo di comperto**

Durante la malattia, il lavoratore non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un

periodo massimo di 180 giorni in un anno solare.

**Nota a verbale**

Si precisa che per anno solare si fa riferimento al periodo di 365 gg per anno solare si intende un periodo di 365 decorrente dal primo episodio morboso, dall'inizio della malattia, se continuativa, ovvero, a ritroso, dalla data del licenziamento

**Art. 102 Trattamento economico di malattia**

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

- a) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
  - 1) 100% per primi tre giorni (periodo di carenza);
  - 2) 100% per i giorni dal 4° al 20°;
  - 3) 100 % per i giorni dal 21° al 180°
  - 4) 0% dal 181° giorno in poi

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto.

**Art. 103 Trattamento per malattia di breve durata – premio.**

Al fine di ridurre le assenze per malattie di breve durata e prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, viene riconosciuto, in via sperimentale, a ciascun lavoratore annualmente un contributo di € 150,00.

Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai tre giorni, verrà trattenuta una somma pari ad € 50,00 per evento. Tale trattenuta opererà solo dopo il quinto evento morboso.

Le somme trattenute confluiranno in un budget annuale da suddividere tra i lavoratori che non avranno effettuato oltre 5 assenze per malattia di durata non superiore a 3 giorni.

**Art. 104 Trattamento economico di infortunio**

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto per la giornata in cui avviene l'infortunio.

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

- 1) 100% per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 100% per i giorni dal 5° al 20°;
- 3) 100% per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto.

**CAPO VI: ASPETTATIVA E CONGEDI PER CAUSE SPECIFICHE**

**Art. 105 Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari**

- A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 mesi non frazionabili.

Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedere l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

56



- B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000, n.287, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all' art. 433 Codice civile anche se non conviventi, non che dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore ai due anni nell' arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi conseguenti, il legame di parentela, affinità o famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere gli obblighi di documentazione previsti. Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita ai periodi non superiori a sette giorni entro dieci giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l' esito al dipendente.

L' eventuale diniego, la proposta di rinnovo ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.

Il datore di lavoro assicura l' uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell' impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi abbiano superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine non che quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto a esprimersi entro 24 ore dalla stessa ed a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, non che ad assicurare che il congedo venga fruito entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

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

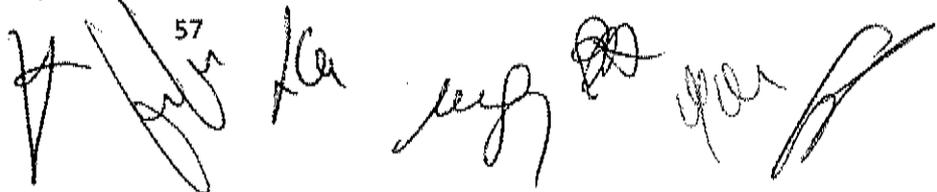
#### **Art. 106 Congedi parentali**

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutele e sostegno della maternità e della paternità, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di età, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

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

- Alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi,
- Al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi,

57



- Qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta dal dottore di lavoro indicando la durata del periodo del congedo richiesto, di norma, con la prescrizione della durata minima dello stesso e allegando certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

**Art. 107 Congedo matrimoniale**

In caso di matrimonio il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi con decorrenza della normale retribuzione ivi compreso, quale anticipo, il trattamento a carico dell'INPS alla cui regolamentazione si farà riferimento. Tale congedo spetta anche alle coppie di fatto che, presentando opportuna documentazione, dimostrino il loro stato civile; ove questo rapporto si trasformi in matrimonio non darà diritto ad un secondo congedo matrimoniale in costanza di rapporto di lavoro.

**Art. 108 Permessi per eventi e cause particolari**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli art. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, anche di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dall'evento che dà titolo al permesso medesimo e dei giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso di uno dei soggetti indicati al primo comma, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento, con la relativa certificazione, ovvero nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

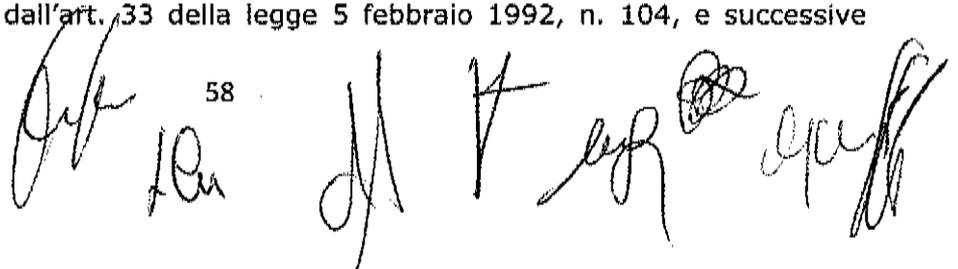
Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore a giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

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.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone portatrici di handicap dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

58



## TITOLO X: FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

### **Art. 109 Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione**

I lavoratori che al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore dieci annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2,5% del totale della forza occupata; dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva mediante accordi con le R.S.U.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso, e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e le R.S.U./RSA.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permessi usufruiti, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al 4° comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

L'applicazione della percentuale di cui al 4° comma avverrà assicurando l'esercizio del diritto allo studio ad almeno un lavoratore per ciascuna azienda.

Le parti, nella consapevolezza che il continuo progresso delle tecnologie richiede un corrispondente adeguamento delle capacità professionali al fine di conseguire e mantenere un ottimale utilizzo degli impianti e dei processi, convengono che a livello aziendale si possano definire iniziative formative, utilizzando i permessi di cui al presente articolo, ricercando comunque il contributo delle risorse pubbliche, comunitarie, nazionali e regionali destinate alla formazione professionale.

Nelle imprese con meno di 15 addetti, fatto salvo il diritto allo studio, i relativi permessi di studio dovranno tener conto dell'esigenza di assicurare il regolare svolgimento dell'attività produttiva.

A tal proposito le Parti definiranno modalità di intervento appropriate.

### **Art. 110 Lavoratori studenti**

Ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, saranno concessi permessi retribuiti, per esigenze di studio, nella misura di una settimana di calendario all'anno. Tali permessi si agglungeranno ai permessi giornalieri retribuiti per sostenere prove di esame previsti dall'art. 10 della legge n. 300/1970. Inoltre ai lavoratori predetti potranno essere concessi per le stesse esigenze permessi non retribuiti fino ad un massimo di una settimana di calendario all'anno. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio del diritto di cui ai commi precedenti. Inoltre, nella predisposizione degli orari di lavoro, le aziende terranno nella dovuta considerazione le esigenze dei lavoratori studenti, che, compatibilmente con le necessità aziendali, saranno favoriti nella frequenza dei corsi scolastici in conformità a quanto disposto dall' art. 10 della legge n. 300/1970.

### **Art. 111 Congedi per la formazione**

Ai sensi dell'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa. Il congedo deve essere 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.

La richiesta di congedo potrà non essere accolta ovvero l'accoglimento potrà essere differito in caso di comprovate esigenze organizzative. Tra queste, in particolare, implicano il diniego della richiesta i casi di:

- oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori all'1% all'anno della forza occupata nell'unità produttiva medesima al 31 dicembre dell'anno precedente. Nelle aziende con più di 50 dipendenti sarà comunque consentito un congedo all'anno per formazione.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente CCNL.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278, e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

### **Art. 112 Congedi per formazione continua**

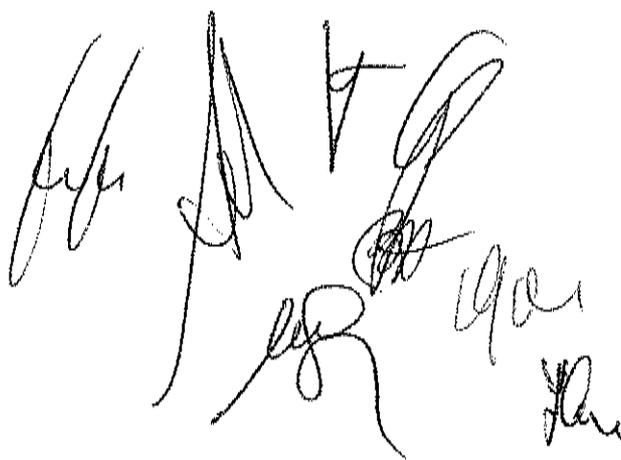
Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53, al fine di accrescere le proprie conoscenze e competenze professionali i dipendenti possono fruire di congedi per la formazione continua.

Le condizioni e le modalità di fruizione saranno definite a livello aziendale.

### **Art. 113 Formazione professionale**

Le Parti, nella consapevolezza che il continuo progresso delle tecnologie richiede un corrispondente adeguamento delle capacità professionali al fine di conseguire e mantenere un ottimale utilizzo degli impianti e dei processi sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, convengono di demandare a livello territoriale ed aziendale l'individuazione dei fabbisogni formativi e al livello territoriale l'organizzazione di iniziative formative, da porre a disposizione delle aziende e dei lavoratori.

In particolare le Parti assegnano all'Ente Bilaterale EBILAV una fondamentale funzione per erogare formazione professionale ai lavoratori, anche attraverso una costituzione di un apposito Fondo per la Formazione Professionale.



## TITOLO XI: PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

### Art. 114 Norme di comportamento

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente CCNL o il regolamento interno non dispongano.

Il lavoratore deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

- usare l'attività e la diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta;
- osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;
- non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di produzione dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio e non asportare disegni e campionature;
- rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- comunicare l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo le procedure previste dal presente CCNL, salvo il caso di impedimento giustificato;
- rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante le affissioni nei locali di lavoro;
- avere cura degli oggetti, macchinario e strumenti a lui affidati.

Per le infrazioni disciplinari la Direzione potrà applicare i seguenti provvedimenti:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore a 3 ore di normale retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro con trattenuta sulla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- 5) licenziamento senza preavviso.

L'importo delle multe sarà devoluto ad una qualsiasi delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo fra la Direzione e le R.S.U.

Per le sotto elencate mancanze al lavoratore potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Nel caso che le mancanze tuttavia rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere inflitta la multa o la sospensione qualora il lavoratore:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dal presente CCNL, salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;
- e) sia trovato addormentato;
- f) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto, o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
- g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza ed in tal caso, inoltre, l'operaio verrà allontanato;
- h) alterchi anche con vie di fatto purché non assumano carattere di rissa;
- i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;
- j) utilizzi per meri scopi personali software aziendali;
- k) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potrà essere licenziato senza preavviso il lavoratore colpevole di:

- a) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi nei casi non previsti dalla precedente lett. i), salvo però il diritto dell'azienda di operare sulla indennità di risoluzione del rapporto e sino alla

61

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

- concorrenza della indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;
- b) introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della Direzione salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità, nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui sopra;
  - c) recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensione nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;
  - d) reati per i quali siano intervenute condanne definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
  - e) insubordinazione grave verso i superiori;
  - f) furto;
  - g) danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;
  - h) risse nello stabilimento;
  - i) trafugamento di schizzi, disegni o documenti, di procedimenti di lavorazione o di fabbricazione o riproduzione degli stessi.

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente CCNL le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego. Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

#### *Procedura di contestazione*

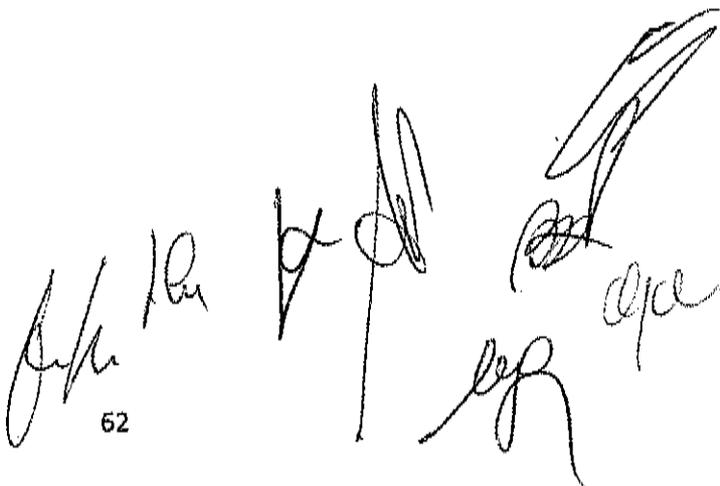
Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la R.S.U.

Fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato.



62

## TITOLO XII: RETRIBUZIONE

### Art. 115 Parametri retributivi

L'importo della retribuzione oraria si ottiene:

dividendo l'importo della retribuzione mensile per 169

dividendo l'importo della retribuzione mensile per 156 (settore grafico turno notturno).

L'importo della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo l'importo della retribuzione mensile per il divisore convenzionale 26.

### Art. 116 Paga base nazionale

Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

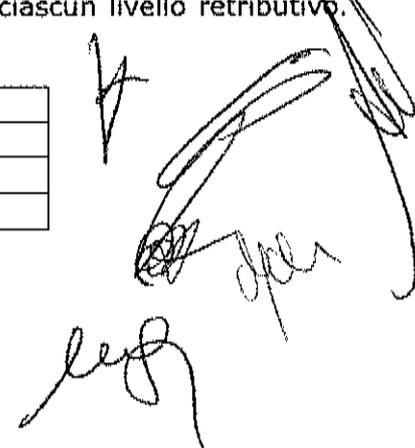
LIVELLO	In vigore	INDENNITÀ DI FUNZIONE	CONTINGENZA	EDR	TOTALE
Quadro	2.138,44	51,65	541,65	10,33	2.688,76
1	2.128,36		539,99	10,33	2.678,68
2	1.797,86		533,19	10,33	2.341,38
3	1.728,61		530,40	10,33	2.269,34
4	1.678,19		530,40	10,33	2.218,92
5	1.571,59		528,03	10,33	2.109,95
6	1.459,04		525,48	10,33	1.994,85
7	1.347,24		523,01	10,33	1.880,58
8	1.189,48		519,63	10,33	1.719,44
9	1.076,92		517,35	10,33	1.604,60
10	980,09		515,40	10,33	1.505,82
11	860,00		512,87	10,33	1.383,20

LIVELLO	Da maggio 2025	Da ottobre 2025	Da luglio 2026
Quadro	2.182,39	2.255,62	2.331,79
1	2.172,12	2.245,06	2.320,92
2	1.834,91	1.896,68	1.960,91
3	1.764,08	1.823,20	1.884,68
4	1.712,78	1.770,43	1.830,38
5	1.603,88	1.657,70	1.713,68
6	1.489,04	1.539,04	1.591,04
7	1.374,95	1.421,13	1.469,15
8	1.214,01	1.254,89	1.297,41
9	1.099,16	1.136,22	1.174,76
10	1.000,38	1.034,20	1.069,38
11	877,65	907,06	937,65

### Art. 117 Scatti di anzianità

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio, e fino ad un massimo di 5 bienni, un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo. L'importo degli aumenti, rapportato a mese, è il seguente:

LIVELLO	EURO
quadro	16,10
1	16,10
2	16,10



63

3	14,46
4	14,46
5	13,94
6	13,43
7	13,17
8	12,91
9	12,39
10	11,88
11	11,62

Gli aumenti periodici decorrono dal 1° del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale, nei casi di passaggio di livello, compresi i casi di passaggio da operaio a impiegato, e da impiegato a quadro, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore valevole per il livello di acquisizione e la frazione di biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

**Art. 118 Tredicesima mensilità**

In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto e dal relativo importo non dovrà essere effettuata alcuna detrazione di quanto corrisposto dall'INPS o dall'INAIL per i casi di malattia o d'infortunio sul lavoro.

Il pagamento avverrà di norma entro la vigilia di Natale e comunque, in casi eccezionali, il saldo deve avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai quindici giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai quindici giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente CCNL, nonché i periodi di assenza per regolari permessi quando siano complessivamente di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Per le sospensioni di lavoro valgono le deliberazioni adottate dal Comitato speciale della Cassa integrazione guadagni operai dell'industria.

**Art. 119 Elemento di garanzia retributiva**

Per i lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio di ogni anno nelle aziende che non abbiano mai fatto contrattazione di II livello e che nei precedenti tre anni non abbiano ricevuto nessun altro trattamento economico individuale o collettivo in aggiunta a quanto spettante a norma di C.C.N.L., è riconosciuta con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo un importo annuo di 250,00 euro lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal C.C.N.L.. L'importo è onnicomprensivo e non computabile ai fini del TFR. In caso di risoluzione del rapporto prima della data di corresponsione, verranno erogati tanti dodicesimi dell'importo quanti sono i mesi interi di servizio prestati nell'anno.

**Art. 120 Mense aziendali e indennità di mensa**

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.

L'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del Codice Civile, né degli altri istituti contrattuali e di legge.

**Art. 121 Indennità maneggio denaro - Cauzione.**

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza. Le somme

64

eventualmente richieste a detto lavoratore a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore di detto lavoratore.

#### **Art. 122 Reperibilità**

Allo scopo di garantire la continuità funzionale dei servizi e, comunque, in tutti quei casi in cui l'intervento del dipendente non possa essere rinviato ad un momento successivo di normale orario di lavoro, al lavoratore può essere richiesto di rimanere a disposizione, ed essere pronto a prestare la propria attività lavorativa, oltre il normale orario di lavoro.

Nell'eventualità siano previsti dei turni, il dipendente, salvi obiettivi impedimenti personali, non può rifiutare la propria reperibilità purché questa sia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore nell'ambito, comunque, di piani plurisettimanali e nei limiti previsti dalla presente normativa. Le modalità tecniche di organizzazione dell'istituto saranno predisposte a livello aziendale previa verifica con le R.S.U. o, in mancanza, con le Organizzazioni sindacali a livello territoriale.

L'impegno di reperibilità per ogni singolo lavoratore non potrà essere superiore a 15 giorni/mese, salvo diverso accordo risultante da atto scritto, e, comunque, non potrà protrarsi oltre a 6 giorni consecutivi. Rimane confermato che la presente normativa sulla reperibilità dovrà tener conto, in sede di applicazione a livello aziendale, delle normative esistenti in materia sul riposo domenicale e sul riposo giornaliero per quanto riguarda il regime delle prestazioni rese a fronte dell'intervento richiesto.

Se non diversamente concordato con l'azienda, il lavoratore dovrà rendersi reperibile, non necessariamente al proprio domicilio, in modo tale da garantire le modalità di intervento di cui ai sottostanti punti a) e b); in ogni caso, comunque, dovrà farsi parte diligente nel comunicare l'esatto recapito durante il suo periodo di reperibilità. Il servizio di reperibilità potrà essere articolato secondo le seguenti modalità:

a) Intervento "da remoto" Reperibilità finalizzata ad un intervento del lavoratore a distanza con mezzi telematici, o in ogni caso con sistemi che non richiedano un intervento fisico "in loco", per risolvere la situazione di emergenza verificatasi.

b) Intervento "in loco" Reperibilità finalizzata ad un intervento che, oltre alle caratteristiche di quello previsto al punto precedente, possa richiedere un intervento diretto sul luogo dove si è verificata l'emergenza entro un termine massimo di 60 minuti dalla richiesta.

A tutti i lavoratori reperibili è riconosciuta un'indennità specifica e differenziata da quella dovuta in caso di intervento secondo la seguente tabella.

#### **Art. 123 Indennità per reperibilità**

Fascia oraria	Reperibilità per intervento "da remoto"	Reperibilità per intervento "in loco"
Diurno (sino alle 22.00)	5%	9%
Notturno (22.00-6.00)	7,5%	12%
Festivo	10%	16%

L'indennità di reperibilità sarà riconosciuta, nella sola maggiorazione sopra prevista, per ogni ora di reperibilità richiesta nell'ambito dei periodi stabiliti, oltre il normale orario di lavoro, da calcolarsi sullo stipendio spettante. Oltre all'indennità di cui sopra, al lavoratore cui venga richiesto di intervenire saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione oraria.

#### **Art. 124 Indennità per intervento**

Fascia oraria	Maggiorazioni reperibilità per intervento "da remoto"	Maggiorazioni reperibilità per intervento "in loco"
Diurno (sino alle 22.00)	15%	30%
Notturno (22.00-6.00)	27%	54%
Festivo	30%	60%

Resta confermato che il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda la quantità di tempo complessivamente impiegato sia per l'intervento effettuato "da remoto" sia per quello effettuato sul sito; in quest'ultimo caso comprendendo il tempo di viaggio, ai fini del pagamento dell'indennità dovuta ed anche per consentire all'azienda gli opportuni riscontri. Gli importi erogati, sia a titolo di indennità di reperibilità che per indennità di intervento, sono ad ogni effetto onnicomprensivi dell'incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e/o di legge.

**Art. 125      Trasferte**

Al lavoratore in missione/trasferta per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, a piè di lista, quando la durata del servizio

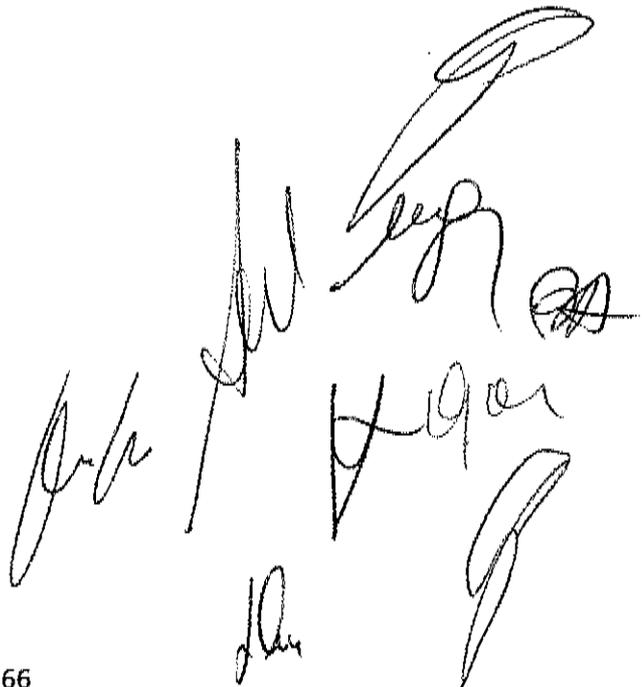
obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese. Al lavoratore in trasferta giornaliera, intendendosi per tale la missione fuori dal comune di residenza dell'azienda effettuate ad una distanza di almeno 150 Km dalla sede ordinaria di lavoro, verrà corrisposta per le ore eccedenti il normale orario di lavoro una indennità pari al 30% della retribuzione giornaliera. Se la trasferta ha una durata superiore alle 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 30% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di prestazione lavorativa. Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altre località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiore ad un mese, la indennità di cui sopra, dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 20% e, dopo il secondo mese, nella misura del 10%. L'indennità di cui sopra sarà corrisposta nella misura del 10% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna

**Art. 126      Trasferimenti**

I trasferimenti individuali potranno essere disposti per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive come disposto nel successivo comma 3.

In tali occasioni si terrà conto di obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, con particolare attenzione a quelle addotte da lavoratori ultracinquantenni.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore e la comunicazione sarà preceduta da un preavviso di almeno 20 giorni.



### TITOLO XIII: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 127 Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore.

#### OPERAI

##### ➤ LICENZIAMENTO

La durata del preavviso in caso di licenziamento è di

- 2 settimane fino al 10° anno di servizio
- 3 settimane per anzianità superiore

##### ➤ DIMISSIONI

Per le dimissioni è di 2 mesi ove il dimissionario abbia partecipato negli ultimi 12 mesi a interventi formativi con la partecipazione di docenti esterni.

In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato. L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendo la retribuzione delle ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

L'operaio che ha ricevuto il preavviso può interrompere il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso stesso, con la sola retribuzione relativa al periodo lavorato.

La retribuzione corrisposta in caso di preavviso lavorato o a titolo di indennità sostitutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto

#### IMPIEGATO

Anni di servizio	1° e 2°	3°, 4°, 5°	6°, 7°, 8°
Fino a 5 anni	2 mesi e 15 giorni	1 mese e 15 giorni	1 mese
Oltre 5 e fino a 10	3 mesi e 15 giorni	2 mesi	1 mese e 15 giorni
Oltre i 10 anni	4 mesi e 15 giorni	2 mesi e 15 giorni	2 mese

I termini di disdetta decorrono dal 1° o dal 15° di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

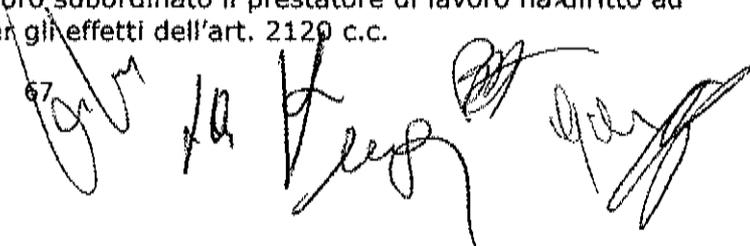
La retribuzione corrisposta in caso di preavviso lavorato o a titolo di indennità sostitutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

#### **CAPO I: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120 c.c.



## RISERVA SULLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del Testo contrattuale e, pertanto, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri contratti, riservandosi azione di salvaguardia.

Gli Enti istituzionali quali, Ministero del Lavoro, CNEL, INAIL, INPS e le Banche Dati, oltre ai Lavoratori e ai Datori di lavoro iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL e all'Ente Bilaterale, ove costituito, potranno liberamente utilizzare il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei informatici

