CCNL

OO.SS. ORGANIZZAZIONI SINDACALI

UNSIC
UNIONE NAZIONALE SINDACALE IMPRENDITORI E COLTIVATORI

ASNALI
Associazione Nazionale Autonoma Liberi Imprenditori

CONFSAL
CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

Confsal SNALV
Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori

CONFIAL
CONFEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMA LAVORATORI



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

LAVORATORI DIPENDENTI DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI E DEGLI ENTI AD ESSE CORRELATI

Decorrenza dal 01/01/2026 al 31/12/2028

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i lavoratori dipendenti delle Associazioni Sindacali e degli Enti ad esse correlati

*

1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2028

*

Testo consolidato del CCNL per il triennio 2026 – 2028

*

L'anno 2026, il giorno 26 del mese di Marzo, **presso la sede nazionale della CONFSAL in Roma**,

tra

le Associazioni datoriali

- **UNSIC** – Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori, rappresentata dal Presidente Nazionale Generale Domenico Mamone;
- **ASNALI** – Associazione Nazionale Autonoma Liberi Imprenditori, rappresentata dal Presidente Nazionale Alessandro Del Fiesco;

e

le Organizzazioni sindacali dei lavoratori

- **CONFSAL** – Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori, rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta;
- **S.N.A.L.V./CONFSAL** – Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori, rappresentato dal Segretario Nazionale Maria Mamone e dal Vice Segretario Nazionale Cosimo Nesci;
- **CONFIAL** – Confederazione Italiana Autonoma Lavoratori, rappresentata dal Segretario Generale Benedetto Di Iacovo.

Premesso che

le Parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro operano in un settore specifico e peculiare, caratterizzato dal perseguimento di finalità senza scopo di lucro da parte delle Associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, mediante lo svolgimento di attività associative, di rappresentanza, di assistenza, di tutela, di formazione, di utilità sociale, di intermediazione e mediazione degli interessi dei propri associati.
Nell'ambito dell'organizzazione e dell'operatività delle Associazioni sindacali, trovano naturale collocazione anche le società, enti e strutture da queste promosse, partecipate o controllate (es. Patronato, C.A.F., associazioni consumeristiche, Enti bilaterali, Fondi interprofessionali, Enti di formazione, ecc.), le cui attività svolte risultano effettivamente strumentali o funzionalmente connesse al perseguimento delle finalità statutarie e istituzionali delle medesime Associazioni.
Il settore si caratterizza, pertanto, da una pluralità di attività afferenti a macro-settori e sotto-settori differenti che trovano, tuttavia, il loro comune denominatore nella promozione generale e complessiva degli interessi economici, morali, assistenziali e previdenziali, sia collettivi sia individuali, dei cittadini associati, anche in relazione ai diversi "*status*" che quest'ultimi assumono nei vari contesti in cui si trovano ad operare (lavoratori, pensionati, disoccupati, persone con disabilità, contribuenti, consumatori, NEET, fragili, e così via).
Per i soggetti giuridici che svolgono tali attività, a prescindere dal loro inquadramento fiscale e/o normativo, purché formalmente collegati alle Associazioni sindacali, l'applicazione del presente CCNL risponde a criteri di coerenza organizzativa, omogeneità funzionale, flessibilità operativa e unitarietà del trattamento normativo ed economico del personale impiegato, a garanzia di un ambiente di lavoro sano ed equilibrato, con trattamenti pari ed equi per mansioni analoghe, senza alcuna distinzione di genere e che previene alla radice qualsivoglia forma, diretta o indiretta, di discriminazione.
In ragione della maggiore e comparativa rappresentatività delle Parti firmatarie, il presente CCNL assurge, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81/2015, a contratto collettivo nazionale di riferimento dello specifico sotto-settore delle Associazioni Sindacali e degli enti ad esse correlate, identificato dal CNEL con codice "T08".

Chiarita l'unicità dell'ambito settoriale di riferimento, nonché la conseguente impossibilità di equiparare l'attività svolta dai soggetti giuridici qui rappresentati con le attività collocate in altri macro-settori e/o sotto-settori economici, è d'uopo rilevare che il presente CCNL si caratterizza per un impianto economico e normativo evoluto, sviluppato nei diversi rinnovi intervenuti nel tempo, in grado di garantire ai lavoratori trattamenti complessivi adeguati e migliorativi rispetto ai CCNL leader di altri settori produttivi, come ad esempio il terziario o gli studi professionali.

La soluzione contrattuale adottata dalle Parti risulta essere la più confacente e coerente con la natura delle attività svolte, nonché con il livello di professionalità richiesto ai lavoratori del comparto. Le Parti, infatti, riconoscono il valore centrale della contrattazione collettiva quale strumento di regolazione dei rapporti di lavoro, nel rispetto dei principi costituzionali di libertà sindacale, autonomia negoziale e tutela del lavoro.
Lo schema di contrattazione collettiva si perfeziona, infine, mediante meccanismi di esclusione di conflitti d'interesse, anche meramente potenziali, tra le medesime Organizzazioni stipulanti.

Le Parti sottoscrivono, in definitiva, il presente CCNL nella consapevolezza di sancire un impianto originale e innovativo, elaborato e sviluppato nel tempo in relazione all'unicità del settore di riferimento, nei limiti e con gli effetti consentiti dall'ordinamento giuridico, riconoscendo che il rapporto di lavoro subordinato debba svolgersi nel rispetto della dignità della persona, della correttezza dei comportamenti e della leale collaborazione, valorizzando il rapporto fiduciario quale elemento essenziale, nel pieno rispetto della libertà individuale del lavoratore.

Con il rinnovo del presente CCNL le parti intendono consolidare le tutele normative dei lavoratori dipendenti, soprattutto con riferimento alle tematiche della genitorialità, disabilità e sicurezza nei luoghi di lavoro, e di incrementare i livelli retributivi vigenti in proporzione all'aumento dell'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA).

Tutto ciò premesso
SI È PROCEDUTO AL RINNOVO

del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni Sindacali e delle Associazioni dei lavoratori, nazionali e territoriali, di rappresentanza e di categoria, delle Associazioni anche di settore, nonché degli Enti da esse promossi, partecipati o collegati, originariamente sottoscritto in data 1° dicembre 2010, rinnovato il 29 gennaio 2015, integrato con verbale del 24 gennaio 2018, nuovamente rinnovato il 6 marzo 2019, integrato con verbale del 7 dicembre 2021 e rinnovato, da ultimo, in data 19 gennaio 2023.

Le Organizzazioni sindacali FNA/Confsal - Federazione Nazionale Agricoltura, FISMIC/Confsal, FAST/Confsal, SNALA/Confsal - Sindacato Nazionale Autonomo Agricoli, FEDER.AGRI. - Federazione Nazionale per lo Sviluppo dell'Agricoltura, FENALCA INTERNATIONAL, firmatarie delle precedenti versioni del presente contratto, non sottoscrivono per intervenuta rinuncia a decorrere dal 01/01/2026.

Il presente CCNL, conforme all'originale, è redatto e sottoscritto dalle Parti stipulanti, le quali ne detengono congiuntamente i diritti di pubblicazione e riproduzione. È vietata la riproduzione, anche parziale, in qualunque forma e con qualunque mezzo, senza preventiva autorizzazione scritta delle Parti firmatarie, nei limiti consentiti dalla legge.

Il presente contratto costituisce un complesso normativo unitario e inscindibile e, pertanto, non è applicabile in forma parziale. Esso assorbe a ogni effetto le disposizioni contenute nei precedenti contratti e accordi sottoscritti tra le medesime Parti. L'applicazione del presente CCNL comporta, dunque, l'accettazione integrale delle sue norme e delle successive modificazioni o integrazioni che le Parti stipulanti potranno concordare.

Le Parti depositano copia del presente CCNL al CNEL entro 30 giorni e nelle modalità di cui all'articolo 17 della L. n. 936 del 1986. Copia del CCNL viene trasmesso al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, agli Enti previdenziali e assistenziali competenti, nonché agli altri Enti o Ordini rappresentativi secondo la prassi consolidata della contrattazione collettiva.

Roma, 26/03/2026

INDICE

TITOLO I – VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 - Campo di applicazione Pag. 8
Art. 2 - Decorrenza e durata Pag. 8
Art. 3 - Condizioni di miglior favore Pag. 9
Art. 4 – Conflitto d'interesse Pag. 9

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI E LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 5 – Disciplina dei livelli di contrattazione Pag. 10
Art. 6 – Diritti sindacali e di associazione Pag. 11
Art. 7 – Assemblee sindacali Pag. 12
Art. 8 – Permessi per cariche sindacali Pag. 12
Art. 9 – Consultazioni elettorali Pag. 12
Art. 10 – Contributo di assistenza contrattuale Pag. 12
Art. 11 – Ente Nazionale Bilaterale Pag. 12
Art. 12 – Tentativo di conciliazione in sede sindacale Pag. 12

TITOLO III - TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Art. 13 - Sicurezza sul lavoro Pag. 14
Art. 14 – Tutela dei lavoratori con disabilità Pag. 15
Art. 15 – Pari opportunità tra uomo e donna Pag. 15
Art. 16 – Tutela dei lavoratori che svolgono attività di volontariato Pag. 15

TITOLO IV – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I – Assunzione del personale

Art. 17 – Modalità di assunzione Pag. 16
Art. 18 – Assunzioni obbligatorie: quote di riserva Pag. 16
Art. 19 – Periodo di prova Pag. 17

Capo II – Altre tipologie contrattuali

Art. 20 – Contratto a termine Pag. 17
Art. 21 – Lavoro intermittente Pag. 18
Art. 22 – Apprendistato Pag. 20

TITOLO V – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 23 – Livelli di inquadramento e profili professionali Pag. 20

Art. 24 – Mutamento delle mansioni Pag. 21

TITOLO VI – ORARIO E MODALITA' DI LAVORO

Art. 25 – Orario di lavoro a tempo pieno Pag. 22
Art. 26 – Lavoro straordinario Pag. 23
Art. 27 – Lavoro a tempo parziale Pag. 23
Art. 28 – Clausole elastiche e lavoro supplementare Pag. 23
Art. 29 – Flessibilità e banca ore Pag. 24
Art. 30 – Riposo giornaliero e settimanale Pag. 24
Art. 31 – Pause ed intervallo per la consumazione dei pasti Pag. 25
Art. 32 - Personale non soggetto a limitazione di orario Pag. 25
Art. 33 – Modalità di lavoro agile Pag. 25

TITOLO VII – PERMESSI, FERIE, FESTIVITA' E ASPETTATIVE

Capo I – Permessi e congedi

Art. 34 – Permessi ordinari retribuiti (ROL) Pag. 26
Art. 35 – Permessi studio e formazione professionale Pag. 26
Art. 36 – Permessi retribuiti per gravi motivi familiari Pag. 27
Art. 37 – Permessi di cui alla legge n. 104 del 1992 Pag. 27
Art. 38 - Permessi per visite mediche specialistiche Pag. 27
Art. 39 - Permessi per donazione sangue e midollo osseo Pag. 28
Art. 40 – Congedi per tossicodipendenza ed etilismo Pag. 28
Art. 41 – Congedo per matrimonio Pag. 28
Art. 42 – Congedo per le donne vittime di violenza Pag. 28
Art. 43 – Permessi non retribuiti e recuperi Pag. 29

Capo II – Ferie e festività

Art. 44 – Ferie e modalità di fruizione Pag. 29
Art. 45 – Disciplina giornate festive Pag. 29

Capo III – Aspettative

Art. 46 – Aspettative non retribuite Pag. 30

TITOLO VIII – TUTELA DELLA GENITORIALITA'

Art. 47 – Maternità Pag. 30
Art. 48 – Paternità Pag. 30
Art. 49 – Congedi parentali Pag. 30

TITOLO IX – ASSENZE PER MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 50 – Malattia – obblighi del lavoratore Pag. 31
Art. 51 – Malattia – trattamento economico Pag. 31
Art. 52 – Periodo di comporto Pag. 32
Art. 53 – Infortunio Pag. 32

TITOLO X – TRASFERTA, TRASFERIMENTO, DISTACCO

Art. 54 – Trasferta Pag. 32
Art. 55 – Trasferimento Pag. 33
Art. 56 – Distacco Pag. 33
Art. 57 – Comando Pag. 33

TITOLO XI – RETRIBUZIONE

Art. 58 – Trattamento economico Pag. 33
Art. 59 – Importi assorbibili Pag. 34
Art. 60 – Aumenti periodici di anzianità Pag. 34
Art. 61 – Tredicesima mensilità Pag. 34
Art. 62 – Quattordicesima mensilità Pag. 35
Art. 63 – Corresponsione della retribuzione Pag. 35

TITOLO XII – CODICE DISCIPLINARE

Art. 64 – Doveri del lavoratore dipendente Pag. 35
Art. 65 – Provvedimenti disciplinari Pag. 36
Art. 66 – Procedura disciplinare Pag. 38
Art. 67 – Risarcimento danni Pag. 38
Art. 68 – Sospensione Pag. 38
Art. 69 – Dimissioni per fatti concludenti Pag. 39

TITOLO XIII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 70 – Recesso con preavviso e per giusta causa Pag. 39
Art. 71 – Termini del preavviso Pag. 39
Art. 72 – Trattamento di fine rapporto (TFR) Pag. 40

TITOLO XIV – WELFARE AZIENDALE

Art. 73 – Piani di welfare aziendale Pag. 40

APPENDICI

Appendice n. 1 – Disciplina del rapporto di lavoro di apprendistato Pag. 41
Appendice n. 2 - Profili professionali delle Associazioni sindacali Pag. 50
Appendice n. 3 - Profili professionali degli Enti di Patronato Pag. 51
Appendice n. 4 - Profili professionali dei CAF e dei CAA Pag. 52
Appendice n. 5 - Profili professionali degli Enti di formazione e dei Fondi interprofessionali Pag. 53
Appendice n. 6 – Accordo sulla definizione di attività stagionale per i centri di assistenza fiscale Pag. 54

TITOLO I
VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 – Campo di applicazione

I. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) disciplina, in modo unitario e con efficacia su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato del personale dipendente delle Associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e delle altre Organizzazioni associative, nonché degli enti, organismi e soggetti ad esse correlati, comunque denominati, che siano promossi, costituiti, partecipati o controllati dalle medesime Associazioni, purché l'attività svolta sia effettivamente strumentale o funzionalmente connessa al perseguimento delle finalità statutarie e istituzionali delle Associazioni medesime.

II. Rientrano nel campo di applicazione del presente CCNL, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

a) il personale dipendente delle Associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e delle altre Organizzazioni associative, operanti a qualsiasi livello territoriale (nazionale, regionale, provinciale, comprensoriale o locale) e in qualunque forma statutaria o organizzativa esse siano costituite (Confederazioni, Federazioni, Unioni, Organizzazioni autonome, ecc.);

b) il personale dipendente dei Patronati promossi, costituiti e/o partecipati dalle Associazioni di cui al precedente punto a);

c) il personale dipendente dei CAF e dei CAA promossi, costituiti e/o partecipati dalle Associazioni di cui al precedente punto a);

d) il personale dipendente degli enti di formazione, dei fondi interprofessionali e di altri organismi operanti in materia di istruzione, formazione, politiche attive del lavoro e servizi connessi, promossi e/o partecipati dalle Associazioni di cui al precedente punto a);

e) il personale dipendente degli enti bilaterali, degli organismi paritetici e di ogni altro organismo previsto o costituito nell'ambito del sistema di relazioni sindacali afferente alle Associazioni di cui al precedente punto a);

f) il personale dipendente di altri soggetti che svolgono attività strumentale o funzionale al perseguimento delle finalità statutarie delle Associazioni di cui al precedente punto a), indipendentemente dalla forma giuridica adottata, purché promossi, costituiti, partecipati o controllati dalle medesime Associazioni.

III. Il presente CCNL trova applicazione, nei limiti e secondo i criteri sopra indicati, anche con riferimento ai seguenti codici ATECO: 94.11 – 94.20 – 94.99.1, in relazione alle attività effettivamente e prevalentemente esercitate dagli enti rientranti nel campo di applicazione.

IV. In considerazione dell'unicità dell'ambito settoriale di riferimento, così come delineato nel presente articolo e nelle Premesse del CCNL, i codici ATECO dei soggetti giuridici che applicano il presente CCNL hanno valore meramente ricognitivo e non vincolante; ai fini dell'applicazione del CCNL rileva esclusivamente l'attività effettivamente e prevalentemente esercitata dal datore di lavoro, secondo i criteri enunciati nel presente articolo.

Art. 2 - Decorrenza e durata

I. La validità del presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2026 e scade il 31 dicembre 2028, sia per la parte normativa sia per la parte economica.

II. La procedura di rinnovo del CCNL è avviata almeno sei (6) mesi prima della scadenza, mediante la presentazione da parte delle Parti stipulanti delle relative piattaforme rivendicative.

III. Al fine di garantire il corretto svolgimento delle trattative, nei sei (6) mesi antecedenti la scadenza e nel mese successivo alla stessa, e comunque per un periodo complessivo pari a sette (7) mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali né porre in essere azioni di rottura del confronto negoziale, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede.

IV. Il contratto può essere disdettato da una delle Parti contraenti almeno sei (6) mesi prima della scadenza, mediante comunicazione scritta da inviarsi a mezzo raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificarne l'avvenuta ricezione. In tal caso, la Parte sarà considerata rinunciataria rispetto alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

V. In caso di mancata attivazione della piattaforma rivendicativa e/o di mancata disdetta per il rinnovo entro i termini di cui sopra, il presente CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, fino alla sottoscrizione del successivo accordo di rinnovo.

Art. 3 - Condizioni di miglior favore

I. Fermo restando quanto previsto dal presente CCNL, restano validi e pienamente efficaci i trattamenti economici e normativi di miglior favore derivanti da accordi collettivi di livello aziendale o territoriale, nonché da accordi individuali, purché legittimamente stipulati e più favorevoli per il lavoratore rispetto alle disposizioni del presente contratto.

II. Nei casi di prima applicazione del presente CCNL ovvero di sostituzione di un diverso contratto collettivo nazionale, il datore di lavoro procederà a una valutazione complessiva e comparativa dei trattamenti economici e normativi applicati, al fine di salvaguardare eventuali condizioni di miglior favore già acquisite dai lavoratori.

III. Il personale è inquadrato in conformità alle effettive mansioni svolte, sulla base delle declaratorie, dei livelli e dei profili professionali previsti dal presente CCNL e dalle relative appendici.

IV. In ogni caso, l'applicazione del presente CCNL non potrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento economico complessivamente peggiorativo rispetto a quello precedentemente riconosciuto.

Art. 4 – Conflitto d'interesse

I. Le Parti garantiscono che le attività negoziali connesse al CCNL si svolgano nel rispetto dei principi di autonomia, trasparenza e correttezza, mantenendo distinto il proprio ruolo negoziale da eventuali incarichi ricoperti come datori di lavoro o amministratori di imprese rientranti nel campo di applicazione del CCNL, ed evitando situazioni che possano pregiudicare l'imparzialità delle decisioni.

II. A tal proposito, le parti si impegnano a costituire entro dodici mesi dalla sottoscrizione del CCNL un organo di controllo a livello nazionale, i cui membri vengono designati dalle Rappresentanze Sindacali costituite presso i contesti aziendali delle Parti firmatarie.

III. Qualora emerga, anche solo in via potenziale, una situazione di possibile conflitto di interessi riferita a uno o più rappresentanti delle Parti su una specifica trattativa, votazione o decisione, l'organo di cui al precedente comma valuta la sussistenza del conflitto e, ove riscontrato, dispone l'astensione del componente interessato limitatamente alla questione oggetto di decisione.

IV. Nel caso in cui l'astensione determini un temporaneo squilibrio nella rappresentanza, le Parti possono concordare che anche la controparte si astenga, individuando un numero di propri rappresentanti idoneo a ristabilire l'equilibrio, secondo un criterio di rotazione previamente condiviso.

V. Ad ogni modo, fatta salva eventuale accettazione individuale da parte del lavoratore, le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL si impegnano a non applicare il medesimo CCNL al proprio personale dipendente.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI E LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 5 – Disciplina dei livelli di contrattazione

I. Le Parti convengono che il sistema di contrattazione collettiva disciplinato dal presente CCNL si articola su due livelli:

a) contrattazione collettiva di primo livello, di ambito nazionale, rappresentata dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

b) contrattazione collettiva di secondo livello, di ambito aziendale, avente funzione integrativa e attuativa del contratto nazionale, nel rispetto dei principi, dei limiti e delle clausole di rinvio dallo stesso previsti.

II. Costituiscono oggetto della contrattazione collettiva nazionale tutte le materie e gli istituti disciplinati dal presente CCNL, salvo diversa ed espressa attribuzione o rinvio alla contrattazione collettiva di secondo livello.

III. Nell'ambito della contrattazione collettiva di primo livello, le Parti stipulanti possono istituire una Commissione Paritetica Nazionale, composta in modo paritetico da rappresentanti delle organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL, con i seguenti compiti, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- interpretazione autentica delle clausole contrattuali;
- monitoraggio dell'applicazione del CCNL e raccolta di segnalazioni applicative;
- promozione e coordinamento delle politiche formative e di qualificazione professionale;
- supporto in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- esame delle controversie individuali e collettive in sede preventiva e conciliativa, nei limiti di legge;
- raccolta e analisi di dati occupazionali, retributivi e organizzativi del settore;
- ogni altra funzione espressamente demandata dal presente CCNL o da successivi accordi tra le Parti.

IV. Le Parti si impegnano a incontrarsi con cadenza almeno semestrale per monitorare l'andamento applicativo del CCNL, esaminare eventuali problematiche operative o interpretative emerse e valutare le specificità territoriali e settoriali di riferimento.

V. La contrattazione collettiva di secondo livello, di ambito esclusivamente aziendale, è finalizzata a integrare e adattare la disciplina del presente CCNL alle specifiche esigenze organizzative, produttive ed economiche del datore di lavoro inteso come soggetto giuridico unitario (così come rientrante nel campo di applicazione), nei limiti e secondo le modalità previste dal presente articolo e dalla normativa vigente.

VI. La contrattazione aziendale è svolta tra la direzione del datore di lavoro e le rappresentanze sindacali legittimate ai sensi del presente CCNL e della normativa vigente, previa formale consultazione scritta dell'Organo di controllo di cui all'articolo 4 del presente CCNL.

VII. La contrattazione aziendale può intervenire, in particolare, sulle seguenti materie:

a) articolazione e modulazione dell'orario normale di lavoro, anche con distribuzione differenziata nel corso dell'anno;

b) premi di produzione e/o di risultato, collegati a obiettivi di produttività, qualità, efficienza o redditività;
c) piani di welfare aziendale;
d) formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento delle competenze;
e) impianti audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie, nel rispetto della normativa vigente;
f) interventi riferiti a specifiche figure professionali, in relazione a situazioni contingenti;
g) contratti a termine, nei limiti di legge e delle clausole contrattuali;
h) somministrazione di lavoro, nei limiti di legge;
i) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
j) banca delle ore, flessibilità dei turni, orario concentrato;
k) disciplina di altre materie o istituti demandati alla contrattazione aziendale dal presente CCNL;
l) disciplina delle materie demandate alla contrattazione collettiva dalla normativa vigente, con particolare riferimento al D.Lgs. n. 81/2015 ed all'articolo 8 del D.L. n. 138/2011.

VIII. Salvo quanto previsto dall'art. 8 del D.L. n. 138/2011, convertito con modificazioni dalla L. n. 148/2011, la contrattazione collettiva aziendale non può derogare *in peius* ai diritti inderogabili di legge, né alle disposizioni del presente CCNL non espressamente derogabili o demandate al secondo livello, né introdurre discipline difformi che compromettano l'unitarietà del trattamento economico e normativo.

IX. Ferme restando le competenze proprie delle direzioni di ciascun Ente, queste forniscono alle RSU – o in loro assenza alle R.S.A. – e alle OO.SS. che abbiano sottoscritto il CCNL, ove richiesto, un'informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi nonché quant'altro previsto nei singoli punti del CCNL.

Art. 6 – Diritti sindacali e di associazione

I. Le Parti riconoscono e garantiscono a tutti i lavoratori, senza distinzione di sesso, età, opinioni, fede religiosa, orientamento politico o appartenenza sindacale, il pieno esercizio della libertà sindacale e del diritto di associazione, come sancito dagli articoli 18 e 39 della Costituzione e dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e successive modificazioni.

II. Ogni lavoratore ha il diritto di aderire liberamente alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL o ad altra Organizzazione Sindacale legittimamente riconosciuta, nonché di partecipare alle attività promosse dalle stesse, senza che ciò possa costituire motivo di discriminazione diretta o indiretta nel rapporto di lavoro, nella retribuzione, nella progressione professionale o in qualsiasi altro aspetto del trattamento economico e normativo.

III. È altresì riconosciuto il diritto dei lavoratori di non aderire ad alcuna organizzazione sindacale e di non partecipare ad attività sindacali, nel pieno rispetto del principio di libertà individuale.

IV. Le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) di cui all'art. 19 della Legge n. 300/1970 o, ove costituite in loro sostituzione, le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) esercitano i diritti e le prerogative previste dalla normativa vigente e dalle disposizioni del presente CCNL.

V. Il datore di lavoro assicura alle RSA/RSU condizioni di agibilità sindacale adeguate per lo svolgimento delle proprie funzioni e favorisce il regolare esercizio delle relazioni sindacali nel rispetto del principio di leale collaborazione.

Art. 7 – Assemblee sindacali

I. I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea, nel limite massimo di 20 ore annue retribuite, le quali dovranno essere richieste al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL e/o dalle rappresentanze sindacali (RSA/RSU).

II. Le assemblee si svolgono, di norma, all'inizio o al termine dell'orario di lavoro ed all'interno dei locali aziendali, purché idonei, sicuri e compatibili con le esigenze produttive e organizzative, senza arrecare pregiudizio alla sicurezza o al regolare svolgimento dei servizi. L'utilizzo dei locali aziendali è subordinato a preavviso scritto alla Direzione, di norma almeno 48 ore prima, salvo casi di particolare urgenza.

Art. 8 – Permessi per cariche sindacali

I dirigenti sindacali che siano membri delle Rappresentanze Sindacali (RSA/RSU) - nella misura di 1 (uno) per Ente e per ogni Sindacato stipulante - hanno diritto, previa comunicazione scritta al Datore di lavoro con un preavviso minimo di 3 giorni, ai permessi o congedi necessari per l'espletamento del loro mandato, nelle misure massime di seguito indicate:

- 30 ore annue retribuite negli Enti con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) e non superiore a 15 (quindici);
- 50 ore annue retribuite negli Enti con oltre 15 (quindici) dipendenti;
- 10 giorni all'anno a titolo di permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.

Art. 9 – Consultazioni elettorali

I lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso i seggi elettorali per elezioni politiche, amministrative o referendarie hanno diritto ad assenze retribuite per tutto il periodo delle operazioni di voto e scrutinio, secondo la disciplina di legge vigente.

Art. 10 –Contributo di Assistenza Contrattuale

I. I datori di lavoro che applicano il presente CCNL sono tenuti a versare un contributo di assistenza contrattuale dallo 0,3% fino all'1% del monte salari mensili corrisposto al proprio personale dipendente.

II. Il contributo è destinato a sostenere le attività di contrattazione collettiva, aggiornamento normativo, assistenza applicativa e monitoraggio svolte dalle Parti stipulanti.

III. Il contributo può essere riscosso direttamente dalle parti firmatarie o per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge n. 311 del 1973.

Art. 11 – Ente Nazionale Bilaterale

I. Le Parti stipulanti possono promuovere la costituzione di un Ente Nazionale Bilaterale quale strumento di supporto alle attività di interesse comune e di attuazione delle finalità previste dal presente CCNL e dalla normativa vigente.

II. L'eventuale Ente Nazionale Bilaterale può svolgere, oltre alle competenze attribuite dalle Parti, le funzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia di bilateralità, nonché compiti di monitoraggio, formazione, salute e sicurezza, conciliazione e servizi strumentali agli Enti e relativo personale rientranti nel campo di applicazione.

III. Nelle more della costituzione dell'Ente, le Parti possono avvalersi di enti bilaterali già costituiti, ritenuti coerenti con le finalità del presente CCNL.

Art. 12 – Tentativo di conciliazione in sede sindacale

I. Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto, è previsto

il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi dinanzi alla Commissione di conciliazione territoriale con sede presso le OO.SS. firmatarie competenti territorialmente, alle quali aderisce o conferiscono mandato l'Ente o il lavoratore interessato.

II. Qualora il lavoratore ravvisi potenziali conflitti di interessi può interpellare, in via preventiva, l'Organo di controllo di cui all'articolo 4 del presente CCNL.

III. La Commissione di cui al primo comma è composta:

a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione datoriale competente per territorio;

b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'OO.SS. firmataria del presente CCNL, competente territorialmente, cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.

IV. Dinanzi alla Commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da un'organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.

V. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite le OO.SS. cui aderisce o conferisce mandato. La comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione, il decorso d'ogni termine di decadenza.

VI. L'organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata alla controversia, deve comunicare la controversia alla Commissione di conciliazione tramite mezzo idoneo a certificare il ricevimento.

VII. Ricevuta la richiesta, la Commissione di conciliazione provvederà entro e non oltre i 15 giorni successivi dalla data di ricezione, alla convocazione delle parti, fissando il giorno, luogo, ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Le parti interessate possono concordare che il termine suddetto sia sospeso ovvero prorogato nel mese di agosto.

VIII. La Commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 cod. proc. civ. e successive modificazioni e/o integrazioni.

IX. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo è depositato, a cura della Commissione, presso l'Ispettorato Territoriale del lavoro competente. Il processo verbale dovrà contenere:

- il richiamo al contratto ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata;
- la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro;
- la presenza delle parti personalmente e correttamente rappresentate;
- le motivazioni che hanno dato origine alla controversia;
- le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione.

X. Nel verbale le parti contraenti possono indicare la soluzione anche parziale su cui concordano.

XI. Qualora le parti abbiano già risolto la controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dagli artt. 2113, comma 4, cod. civ., 410, 411 cod. proc. civ., e successive modifiche e/o integrazioni.

XII. Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del CCNL.

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

XIV. Le parti concordano di subordinare la facoltà di esperire il tentativo di conciliazione in via telematica all'effettiva emanazione del Decreto attuativo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, così come previsto dall'art. 20 della L. n. 203 del 2024.

TITOLO III

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Art. 13 - Sicurezza sul lavoro

I. Le Parti condividono quali valori comuni e fondamentali la tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, la tutela dell'ambiente, nonché la stessa salubrità degli ambienti di lavoro.

II. In conformità al D.lgs. n. 81 del 2008, il datore di lavoro si obbliga ad osservare tutte le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, nonché a garantire le informazioni e gli interventi formativi relativi alla sicurezza ed alla prevenzione dei rischi connessi all'attività lavorativa svolta dai propri dipendenti.

III. Ciascun lavoratore, al fine di tutelare la propria sicurezza e la propria salute, nonché quelle degli utenti e dei terzi presenti nei luoghi di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, deve attenersi alla formazione impartitagli, nonché alle istruzioni ricevute ed ai piani di sicurezza adottati a livello aziendale, al documento sulla valutazione dei rischi, oltre che fare un utilizzo proprio dei dispositivi di sicurezza, nonché di ogni altro strumento aziendale ad egli fornito dal datore di lavoro.

IV. Le parti dichiarano, inoltre, quale obiettivo comune una gestione preventiva e sistematica dei fattori di rischio, favorendo la crescita in ogni luogo di lavoro della cultura della salute e sicurezza. A tal proposito, è garantita la presa in carico di eventuali segnalazioni da parte del lavoratore che, seppur non investito di specifiche funzioni o responsabilità, ritenga opportuno evidenziare criticità o suggerimenti utili alla sensibilizzazione dell'intero personale.

V. I lavoratori hanno diritto di eleggere il proprio rappresentante per la sicurezza (RLS) secondo le modalità di seguito indicate:

- nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno;
- nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, il medesimo rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

VI. La formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) dovrà essere conforme alle previsioni del D.Lgs. 81/2008 e degli Accordi Stato-Regioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro vigenti. Il corso di formazione base per il RLS, nella sua durata minima, così come gli aggiornamenti periodici annuali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in relazione alla dimensione aziendale, possono essere erogati anche in modalità e-learning (Formazione a Distanza - FAD), a condizione che tale modalità rispetti i requisiti minimi previsti dalla legge in materia e dagli Accordi Stato Regioni vigenti di volta in volta nel tempo, anche con specifico riferimento alle caratteristiche delle piattaforme di e-learning, del contenuto dei materiali didattici, del tutoraggio e della verifica dell'apprendimento, anche al fine di garantire l'apprendimento di tutti i contenuti obbligatori in materia di formazione di tale figura.

VII. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative, ed in particolare al D.Lgs. n. 81/2008 così come successivamente modificato od integrato.

Art. 14 – Tutela dei lavoratori con disabilità

I. La tutela dei lavoratori con disabilità rappresenta uno dei valori fondanti le relazioni sindacali delle Parti firmatarie, anche con riguardo alle previsioni in materia di gestione delle assenze derivanti dalla propria condizione di salute.

II. Le Parti, inoltre, valuteranno modalità di diffusione della cultura dell'inclusione lavorativa, compatibilmente con l'organizzazione di ciascun datore di lavoro e tenuto conto della natura dei servizi erogati, attraverso la ricerca di soluzioni volte alla promozione del disability management nella gestione delle risorse umane nonché all'eliminazione di qualsivoglia condotta discriminatoria, diretta o indiretta.

III. Con riguardo ai dipendenti con disabilità o affetti da patologie gravi, croniche o invalidanti debitamente certificate, nonché con riguardo ai dipendenti che assistono familiari con disabilità di cui all'art. 3, comma 3 della L. n. 104/1992, il datore di lavoro adotta gli accomodamenti ragionevoli che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo, al fine di garantire la piena uguaglianza tra i lavoratori.

IV. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative.

Art. 15 – Pari opportunità tra uomo e donna

I. I datori di lavoro ed i lavoratori e le lavoratrici si obbligano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

II. In ossequio alle disposizioni del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198), i datori di lavoro che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute a redigere un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. La redazione del rapporto è facoltativa per i datori di lavoro che occupano fino a cinquanta dipendenti.

III. Le parti firmatarie del presente CCNL si impegnano, ciascuno per quanto di propria competenza, a promuovere la certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Art. 16 – Tutela dei lavoratori che svolgono attività di volontariato

I. Le Parti, condividendo i valori solidaristici e civili del volontariato e la necessità della gratuità della prestazione, in considerazione di quanto previsto dalla specifica L. n. 266/1991, convengono di favorire – compatibilmente con le esigenze aziendali del momento e d'accordo con il datore di lavoro, in un'ottica di preventiva programmazione - forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni dei lavoratori interessati.

II. Le forme di flessibilità di cui al precedente comma sono devolute alla contrattazione aziendale.

TITOLO IV
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO
Capo I – Assunzione del personale

Art. 17 – Modalità di assunzione

I. L'assunzione del personale, in forma subordinata, è effettuata in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di domanda ed offerta di lavoro, con riferimento al settore privato.

II. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le informazioni ed indicazioni minime previste dal Decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 e dalle successive modifiche ed integrazioni, in particolare dal Decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, come di seguito specificate:

- identità delle Parti;
- luogo o luoghi di lavoro;
- sede e domicilio del lavoratore e del datore di lavoro;
- data di assunzione e, in caso di rapporto di lavoro a termine, data di cessazione prevista dallo stesso, eventuale periodo di prova, CCNL applicato, qualifica, livello di inquadramento e mansioni;
- importo iniziale della retribuzione, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- articolazione dell'orario di lavoro applicato al dipendente, con l'indicazione delle condizioni relative ai cambiamenti di turno, delle modalità e dei limiti di espletamento del lavoro straordinario e delle relative condizioni;
- durata del congedo per ferie e degli altri congedi retribuiti previsti dalla legge e dal CCNL;
- indicazione degli enti e degli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro, nonché dei fondi di previdenza complementare o assistenza sanitaria integrativa cui il datore di lavoro ha l'obbligo di aderire;
- eventuale utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della gestione del rapporto di lavoro oppure che siano incidenti sulla sorveglianza, sulla valutazione, sulle prestazioni e sull'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori;
- diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore.

III. Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
b) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
c) accettazione della lettera di assunzione;
d) altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.

IV. Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti entro un termine di 15 gg.

Art. 18 - Assunzioni Obbligatorie: quote di riserva

I. In ottemperanza a quanto stabilito dalla L. 68/99 e, in particolare, dall'art. 2, comma V del D.P.R. n. 333 del 2000, specificatamente ai lavoratori dipendenti di organizzazioni sindacali dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei patronati, la quota di riserva si computa con riguardo esclusivo al personale che svolge quei compiti e quelle funzioni preparatorie e serventi necessarie al perseguimento dello scopo precipuo, per il quale l'organismo è stato costituito.

II. Sono esclusi dal computo i lavoratori dipendenti che ricoprano cariche di responsabilità all'interno dei patronati e delle loro Associazioni promotrici.

Art. 19 - Periodo di prova

I. Il contratto individuale potrà prevedere anche l'espletamento di un periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	**Periodo**
Livello I	90 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello II	80 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello III	70 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello IV	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello V	50 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VI	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa

II. Durante il periodo di prova, le parti sono libere di recedere dal contratto, senza obbligo di motivazione e senza la necessità di osservare il periodo di preavviso contrattualmente sancito, né tanto meno di erogare la relativa indennità sostitutiva.

III. Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso.

IV. Trascorso il periodo di prova e senza che sia intervenuta rescissione del contratto di lavoro da una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intenderà a tempo indeterminato ed il periodo di prova sarà reputato utile ai fini dell''anzianità di servizio.

IV. Il periodo di prova si sospende in relazione alle giornate di assenza di qualsiasi tipologia.

V. Per i lavoratori assunti con contratto a termine il periodo di prova di cui al presente articolo sarà proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere, entro i limiti di seguito indicati:

- per l'assunzione fino a 6 mesi, il periodo di prova non potrà essere inferiore a 2 giorni né superiore a 15 giorni di calendario;
- per assunzioni superiori a 6 mesi e fino a 12 mesi, il periodo di prova non potrà superare i 30 giorni di calendario;
- per assunzioni superiori a 12 mesi, il periodo di prova sarà pari a 1 giorno ogni 15 giorni di calendario di durata del contratto.

VI. E' vietata l'apposizione della clausola di prova in caso di successione di contratti a termine con il medesimo lavoratore e per le medesime mansioni, eccezion fatta per il primo contratto.

Capo II – Altre tipologie contrattuali

Art. 20 – Contratto a termine

I. Il contratto a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata limitata mediante l'apposizione di un termine. La durata massima del contratto a tempo determinato è fissata in 12 mesi, con possibilità di estensione a 24 mesi in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
b) esigenze di sostituzione di altri lavoratori (assenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per aspettativa di lunga durata, congedi di maternità/paternità, congedi straordinari);
c) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;
d) avvio di nuove sedi o servizi sperimentali, con durata definita;
e) attivazione di progetti finanziati da fondi pubblici o europei, con vincolo temporale;
f) gestione di campagne associative o eventi promozionali con picchi di attività;

g) percorsi di formazione o inserimento lavorativo finalizzati alla stabilizzazione;
h) lavorazione nuove istanze introdotte dalla normativa con elevato carico di lavoro;
i) necessità di smaltimento di lavoro arretrato per riorganizzazione interna che richiede supporto per un periodo di tempo limitato;
j) periodi corrispondenti ad un aumento dell'attività impiegatizia anche collegati ai periodici picchi di maggiori richieste di assistenza da parte dell'utenza;
k) necessità di disamina, approfondimento e riscontro all'utenza sulle misure di sostegno al reddito annualmente varate dal Governo in occasione dell'approvazione della legge di bilancio;
l) introduzione sperimentale di nuove tecnologie che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.

II. Tale contratto può essere rinnovato o prorogato liberamente entro i dodici mesi; oltre tale termine è, invece, richiesta una delle causali di cui al comma 1, sempre nel rispetto del limite massimo di durata pari a 24 mesi e per un massimo di 4 proroghe o rinnovi.

III. Per quanto riguarda la riassunzione del lavoratore in caso di rinnovo del contratto, il datore di lavoro deve rispettare determinati intervalli di tempo (c.d. stop and go), ossia:

- 10 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi;
- 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.

IV. L'impiego di contratti a tempo determinato non potrà eccedere il 60% dell'organico a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5, con esclusione di contratti conclusi per l'avvio di nuove attività, per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonché dei contratti a tempo determinato sottoscritti con personale avente età anagrafica superiore a 50 anni.

V. Fermo restando il limite massimo di 24 mesi, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio.

VI. In caso di mancato rispetto della procedura di cui al comma V, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto in base all'art. 22 del D.lgs. 81/2015, il contratto si trasforma a tempo indeterminato sin dalla data della stipulazione.

VII. Il datore di lavoro informerà i lavoratori a tempo determinato, le R.S.U., nonché le rappresentanze sindacali aziendali, ove già costituite, circa i posti vacanti che si renderanno disponibili nella pianta organica.

VIII. Al contratto a tempo determinato potrà essere apposta clausola relativa al periodo di prova entro i limiti previsti dall'articolo 19, comma V del presente CCNL.

IX. Per quanto non previsto si rimanda alla normativa vigente in materia e, in particolare, al d.lgs. n. 81 del 2015.

Art. 21 – Lavoro intermittente

I. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario secondo le esigenze individuate dal CCNL con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

II. Fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto di cui al precedente comma, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, con il medesimo datore di lavoro,

per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari; in caso di superamento del predetto periodo, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

III. I periodi per i quali è possibile fare ricorso al lavoro intermittente sono i seguenti:

- durante il periodo feriale;
- durante i periodi di maggiore intensità lavorativa relativi al peculiare settore relativo al campo di applicazione del presente CCNL.

IV. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente nelle seguenti ipotesi:

a) qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi;

b) al fine di sostituire lavoratori in sciopero;

c) nel caso in cui il datore abbia proceduto a licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione;

d) quando sia in corso una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro con diritto al trattamento di integrazione salariale (es. cassa integrazione guadagni).

V. Il contratto di lavoro intermittente deve contenere i seguenti elementi:

a) la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;

b) il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;

e) tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità, ove prevista;

f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.

VI. Al lavoratore "intermittente" deve essere garantito, a parità di mansioni svolte e in base all'attività effettivamente svolta, il medesimo trattamento normativo, economico e previdenziale riconosciuto ai colleghi di pari livello.

VII. Qualora il lavoratore si impegni a garantire la prestazione in caso di chiamata, il datore è tenuto a corrispondergli mensilmente una indennità di disponibilità pari ad almeno il 20% della retribuzione mensile per il livello retributivo corrispondente. In tal caso, il contratto deve altresì precisare sia il termine di preavviso per la chiamata sia l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

VIII. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo ed è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare.

IX. In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo massimo di quindici giorni.

X. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto, oltre al risarcimento del danno arrecato al datore di lavoro.

Art. 22 – Apprendistato

I. Le Parti riconoscono nel contratto di apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione giovanile, uno strumento utile a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo ed al conseguimento della professionalità richiesta dal settore.

II. Il rapporto di apprendistato ha come fine l'acquisizione da parte dell'apprendista delle competenze utili al corretto svolgimento della mansione a cui è destinato.

III. Per la disciplina di dettaglio del rapporto di apprendistato si rimanda all'Appendice n. 1 del presente CCNL, di cui rappresenta parte integrante.

TITOLO V
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 23 – Livelli di inquadramento e profili professionali

I. L'inquadramento del personale è determinato dalle mansioni effettivamente svolte dal dipendente, secondo le indicazioni di cui al presente articolo ed in base ai profili indicati per ciascun specifico Ente, ai quali è attribuito carattere esemplificativo e non esaustivo.

II. Le parti ritengono di articolare il sistema di classificazione del personale in sei livelli di inquadramento, in base alle mansioni ed alle gradazioni di professionalità, autonomia e responsabilità di seguito enunciate:

1° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono continuativamente nello specifico settore di competenza, funzioni direttive con ampia autonomia, discrezionalità, iniziativa e poteri decisionali incarichi di particolare responsabilità funzionale, coordinamento e gestione di respiro nazionale anche in esecuzione di programmi, progetti e strategie predefiniti sovrintendendo l'intera attività.

2° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

a) i lavoratori che svolgono attività di elaborazione e ottimizzazione dei processi produttivi e lavorativi con responsabilità ad alto contenuto professionale, funzionale ed organizzativo, comprendenti attività di direzione esecutiva in virtù della quale controlla lo sviluppo ed i risultati della Struttura, in coordinamento con le linee programmatiche nazionali, e muniti di specifiche competenze nel settore di riferimento;

b) i dipendenti che, avendo acquisito adeguata esperienza professionale, svolgono con carattere continuativo funzioni direttive a loro attribuite, di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Ente, nell'ambito di strategie e programmi definiti.

3° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

a) gli impiegati di concetto che svolgono attività di responsabilità con professionalità e conoscenze delle attività esecutive anche attraverso la gestione o il coordinamento di altri prestatori;

b) i lavoratori che svolgono attività di elevato contenuto professionale caratterizzate da guida di gruppi di lavoratori e coloro che svolgono attività professionali di ordine tecnico amministrativo.

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

a) gli impiegati che svolgono attività per le quali è richiesta una specifica competenza professionale;

b) i lavoratori che svolgono mansioni specifiche di natura amministrativo/contabile inerenti, tra l'altro, la raccolta e l'elaborazione di dati e di documentazione;

c) i lavoratori che esercitano attività polivalenti tipiche della propria specialità di mestiere, appreso mediante significativa esperienza o tramite frequenza di scuole professionali, nonché gli operatori di sede nazionale.

5° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

a) i lavoratori che svolgono attività tecnico-pratiche per le quali è richiesto un normale addestramento e conoscenze professionali di base adeguate;

b) i lavoratori che svolgono attività di front office.

6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni ausiliarie all'attività principale dell'Organizzazione per le quali sono richieste semplici competenze lavorative ovvero i lavoratori che svolgono attività tecnico-pratiche privi di esperienza (e comunque non oltre i primi due anni di servizio)

III. In relazione alla specificità degli Enti che rientrano nel campo di applicazione del presente CCNL, le Parti ritengono necessario redigere apposite appendici per l'esplicazione dei profili professionali rientranti nei sei livelli di inquadramento. A tal proposito, le parti allegano al CCNL le seguenti appendici, che integrano a tutti gli effetti il contenuto del presente articolo:

- Appendice n. 2: profili professionali delle Associazioni sindacali
- Appendice n. 3: profili professionali degli Enti di Patronato;
- Appendice n. 4: profili professionali dei CAF e dei CAA;
- Appendice n. 5: profili professionali degli Enti di formazione e dei Fondi interprofessionali.

IV. Le parti si riservano di pattuire ulteriori appendici, anche successivamente alla data di decorrenza del presente CCNL, per altre tipologie di Enti rientranti nel campo di applicazione e, comunque, di modificare e/o integrare le appendici già esistenti.

V. Le figure professionali non specificatamente individuate nei sei livelli che precedono e nelle relative Appendici saranno inquadrate dalle Parti in sede aziendale, tenendo conto dei criteri e delle caratteristiche enunciate nel presente articolo, nonché di eventuali titoli di studio o professionali richiesti.

Art. 24 – Mutamento delle mansioni

I. Nel corso del rapporto di lavoro il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito

ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione.

II. 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 superiore a tre mesi. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. L'adibizione a mansioni inferiori è di regola illegittima.

III. In determinati casi, espressamente previsti dalla legge, è consentito adibire il lavoratore a mansioni inferiori. In particolare, tale assegnazione è legittima nell'ipotesi di lavoratore che per motivi sanitari inerenti alla sua persona, connessi all'esposizione ad un agente chimico, fisico o biologico, debba essere allontanato temporaneamente da un'attività comportante esposizione ad un agente, in conformità al parere del medico competente. In tal caso, l'adibizione a mansioni inferiori a seguito di tale allontanamento comporta la conservazione della retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria. (art. 8, D.Lgs. n. 277/1991).

IV. Anche in caso di modifica degli assetti organizzativi che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore; rappresentano inoltre ipotesi che legittimano l'assegnazione a mansioni inferiori la sopravvenuta carenza di operatori presso una sede di patronato o centri di assistenza fiscale, che rendono necessaria una modifica organizzativa al fine di assolvere al requisito richiesto dalla normativa di settore.

V. In tutti i casi sopra descritti, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

VI. È, altresì ammissibile il demansionamento qualora sussista un accordo tra le Parti, diretto a salvaguardare l'interesse prevalente del lavoratore alla conservazione del posto nel caso in cui il contesto aziendale sia tale che per comprovate e fondate esigenze tecniche, organizzative e produttive o di riduzione di costi, il recesso del datore di lavoro possa essere considerato legittimo.

TITOLO VI
ORARIO E MODALITA' DI LAVORO

Art. 25 – Orario di lavoro a tempo pieno

I. L'orario ordinario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, normalmente distribuite su cinque o sei giornate lavorative, per un massimo di otto ore giornaliere, fatte salve le diverse articolazioni previste dal presente CCNL e dalla normativa vigente.

II. In relazione alle esigenze organizzative e di servizio, il datore di lavoro può adottare diverse articolazioni dell'orario, anche per singole unità operative, nel rispetto delle procedure di informazione e consultazione sindacale previste dal presente CCNL e della normativa vigente.

III. Al fine di favorire la riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione, la contrattazione di secondo livello può determinare un orario ordinario di lavoro inferiore alle 40 ore settimanali, senza riduzione del trattamento economico complessivo, anche mediante eventuale assorbimento dei permessi retribuiti di cui all'articolo 34 del presente CCNL e secondo criteri di trasparenza, programmazione e verificabilità.

Art. 26 – Lavoro straordinario

I. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario giornaliero o settimanale sono considerate ore di lavoro straordinario.

II. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio e comunque non possono superare, di norma, le 160 ore all'anno pro-capite.

III. È categoricamente vietato svolgere lavoro straordinario senza preventiva richiesta ed esplicita autorizzazione scritta del datore di lavoro.

IV. La quota di maggiorazione per il lavoro straordinario è pari al 25% della retribuzione oraria lorda.

V. Su richiesta del dipendente, il lavoro straordinario, potrà anche essere compensato con riposo sostitutivo, da accantonare nella Banca Ore di cui all'art. 29 del presente CCNL, fatta salva la corresponsione delle sole maggiorazioni previste.

Art. 27 – Lavoro a tempo parziale

I. Il lavoro a tempo parziale (o "part-time") consiste in un rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, caratterizzato dallo svolgimento di attività per un orario, stabilito dal contratto individuale di lavoro, inferiore rispetto a quello previsto dall'art. 25 del presente CCNL.

II. Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

a) orizzontale, corrispondente ad un orario di lavoro giornaliero ridotto;

b) verticale, quando l'attività è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati;

c) misto.

III. La prestazione individuale a tempo ridotto è oggetto di pattuizione, tra datore di lavoro ed i lavoratori, entro i limiti di seguito indicati:

a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, minimo 5 ore;

b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, minimo 20 ore;

c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale, minimo 220 ore.

IV. Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e, ai fini del patto di prova, valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL.

V. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese; quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, la predetta indicazione potrà avvenire anche mediante il rinvio a turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite che dovranno tener conto delle specifiche esigenze aziendali comunicate dal datore di lavoro.

VI. Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, in ottemperanza all'art. 8 del D.lgs. 81/2015. In particolare, a fronte di apposita istanza scritta, è garantito il diritto del lavoratore con disabilità alla riduzione dell'orario ordinario di lavoro quale forma di accomodamento ragionevole. A richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

VII. Per quanto non espressamente previsto, si rimanda alla normativa vigente e, in particolare, al D.lgs. n. 81 del 2015.

Art. 28 – Clausole elastiche e lavoro supplementare

I. Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre

l'orario concordato nel contratto individuale) mediante apposite clausole elastiche, entro i seguenti limiti:

a) nella misura massima del 50% dell'orario settimanale ridotto di tipo orizzontale e, in ogni caso, entro l'orario settimanale a tempo pieno;

b) entro il limite di 8 ore su base giornaliera;

II. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

III. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa può avvenire anche nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto ove clausole elastiche contemplino tale aspetto, a fronte di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, sino al raggiungimento del tempo pieno. In tal caso, al dipendente è garantita una maggiorazione dell'8% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

IV. Le prestazioni di lavoro supplementare richiedono un preavviso di almeno due giorni ed il consenso del lavoratore dipendente a tempo parziale. Il rifiuto del lavoratore dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

V. Le ore di lavoro supplementare di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, possono confluire nella Banca Ore, di cui all'art. 29 del CCNL, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate.

Art. 29 – Flessibilità e banca ore

I. Al fine di sostenere le variazioni dell'intensità lavorativa nel corso dell'anno, il datore potrà prevedere un regime di flessibilità che preveda il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali e per un massimo di 16 settimane nell'anno. In tal caso verranno riconosciuti ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione con la stessa articolazione prevista per i periodi di superamento.

II. Nella Banca Ore saranno accumulate l'accantonamento o la detrazione di ore che i dipendenti, nel corso dell'anno, maturano a vario titolo; vi rientrano, con valore esemplificativo e non esaustivo: le riduzioni di orario di lavoro di cui al comma precedente; i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie di cui al precedente art. 26, comma V; i riposi sostitutivi delle prestazioni supplementari di cui al precedente art. 28, comma V; i permessi retribuiti di cui al successivo art. 34; ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.

III. I lavoratori potranno godere, nei periodi di minore intensità lavorativa e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata, o intere giornate di permesso retribuito che andranno detratti dalla Banca Ore.

IV. Il datore di lavoro corrisponderà, alla cessazione del rapporto di lavoro, i residui orari a credito eventualmente non usufruiti; allo stesso modo saranno trattenuti dall'ultima mensilità retributiva eventuali residui orari rimasti a debito.

V. È facoltà del dipendente richiedere riscontro dei residui orari accumulati in banca ore; il datore di lavoro dovrà dare tempestiva risposta entro il mese successivo a quello della richiesta.

Art. 30 – Riposo giornaliero e settimanale

I. Il lavoratore ha diritto a:

a) riposo giornaliero di almeno 11 (undici) ore consecutive ogni 24 ore;

b) riposo settimanale di almeno 24 (ventiquattro) ore consecutive ogni 7 giorni, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con il riposo giornaliero.

II. Qualora, per esigenze di servizio motivate, il lavoratore presti attività nel giorno destinato al riposo settimanale, ha diritto a riposo compensativo equivalente, di norma entro i 7 giorni successivi, oltre alle eventuali maggiorazioni previste dal CCNL per lavoro in giorno di riposo, se dovute.

Art. 31 – Pause ed intervallo per la consumazione dei pasti

I. Qualora l'orario giornaliero ecceda le 6 (sei) ore, il lavoratore ha diritto a una pausa di durata non inferiore a 30 (trenta) minuti, finalizzata al recupero psico-fisico e, ove previsto, alla consumazione del pasto.

II. La pausa non è computata come orario di lavoro, salvo prestazione continuativa o diversa previsione della contrattazione aziendale.

III. Ai lavoratori addetti in modo sistematico al videoterminale, ai sensi della normativa vigente, è riconosciuta una pausa di 15 (quindici) minuti ogni 2 (due) ore di applicazione continuativa al VDT; tali pause sono considerate a tutti gli effetti tempo di lavoro.

Art. 32 - Personale non soggetto a limitazione di orario

I. Il dipendente inquadrato al I o al II livello, chiamato a svolgere continuamente nello specifico settore di competenza funzioni direttive nazionali con ampia autonomia e discrezionalità e poteri decisionali, non è vincolato al rispetto dell'orario di lavoro.

II. Per il dipendente che riveste anche la carica di dirigente sindacale non è prevista alcuna forma di compensazione per l'attività sindacale svolta oltre l'orario di assunzione né tale attività potrà considerarsi lavoro straordinario, stante la peculiarità dell'incarico e le particolari caratteristiche del rapporto che intercorre tra il medesimo e il sindacato.

Art. 33 – Modalità di lavoro agile

I. Il lavoro agile o smart-working è una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, finalizzata ad incrementare la competitività aziendale e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

II. La modalità di lavoro agile deve risultare da un accordo scritto tra le parti, che deve contenere:

a) la durata, che può essere a termine o a tempo indeterminato;

b) le modalità di alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;

c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;

d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nel presente contratto;

e) le modalità di utilizzo degli strumenti di lavoro;

f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;

g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4 l. 300/1970 sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;

h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;

i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali;

J) il preavviso, il recesso è possibile con un preavviso di almeno 30 giorni (90 per i lavoratori disabili) per gli accordi a tempo indeterminato o se in presenza di un giustificato motivo, senza preavviso e in ogni caso prima della scadenza del termine in caso di accordo a tempo determinato.

III. Le parti devono, altresì, rispettare le norme previste dal D.L. 66/2003 in tema di orario di lavoro, riposo settimanale e giornaliero.

IV. Dovrà essere prevista parità di trattamento degli smart workers rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione lavorativa con le consuete modalità, all'interno dei locali aziendali. Anche il trattamento normativo e retributivo deve essere il medesimo, così come l'adozione delle adeguate norme di sicurezza.

V. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

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

VII. I lavoratori "agili" hanno, inoltre, diritto alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali anche per quelle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione ed il luogo prescelto per svolgere la propria attività.

VIII. I datori di lavoro che stipulano intese per il lavoro agile hanno l'obbligo di inviare telematicamente l'accordo individuale secondo le modalità indicate dall'art. 23, co.1 del D.lgs. 81/2017.

TITOLO VII
PERMESSI, FERIE, FESTIVITA' E ASPETTATIVE
Capo I – Permessi e congedi

Art. 34 – Permessi ordinari retribuiti (ROL)

I. In sostituzione delle festività soppresse ai sensi della normativa vigente, al lavoratore spettano permessi ordinari retribuiti (ROL) per un totale 40 (quaranta) ore annue, proporzionate in caso di rapporto a tempo parziale.

II. I permessi ROL confluiscono nella banca ore di cui all'articolo 29 del presente CCNL.

III. I permessi ROL sono fruiti a richiesta del lavoratore, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio dell'Ente/azienda, di norma in ore e, ove compatibile, anche in mezze giornate o intere giornate.

Art. 35 – Permessi studio e formazione professionale

I. Le Parti riconoscono come inviolabile il diritto dei lavoratori allo studio ed alla formazione professionale, anche al fine di accrescere la qualità della prestazione svolta alle dipendenze del datore.

II. Il monte permessi retribuiti è pari a 150 ore in un triennio. Per i lavoratori assunti con orario ridotto il presente monte ore sarà riparametrato in base alla percentuale di part time.

III. I permessi retribuiti di cui al comma precedente vengono riconosciuti, a fronte di idonea e comprovante certificazione, per la frequenza di corsi di studio relativi al conseguimento:

- del diploma di scuola secondaria superiore;
- di diplomi universitari o di laurea;

- di qualifiche e competenze professionali attinenti all'oggetto dell'attività datoriale;
- di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute, attinenti all'oggetto dell'attività datoriale.

IV. In aggiunta al monte orario di cui al precedente comma II, i lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti:

a) per tutti i giorni di esame;

b) per il giorno di calendario precedente a ciascun esame.

Al fine del riconoscimento del permesso retribuito il lavoratore dovrà produrre idonea certificazione con indicazione della data e dell'orario. I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di due volte.

V. Ai fini della fruizione dei permessi di cui al presente articolo, i lavoratori potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva nella misura massima del 5% della forza occupata.

VI. Per i lavoratori dipendenti che svolgono attività di assistenza fiscale le modalità di svolgimento dell'attività di formazione sono disciplinate dall'articolo 7, comma 2, lettera d), del decreto 31 maggio 1999, n. 164, come modificato dal decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 06/12/2018.

Art. 36 – Permessi retribuiti per gravi motivi familiari

I. Quale misura di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 4 della L. n. 53 del 2000, il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di cinque giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente - purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica - fruibili anche frazionatamente.

II. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

III. La documentazione giustificativa deve essere prodotta, di norma, entro 10 (dieci) giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, salvo comprovato impedimento.

Art. 37 – Permessi di cui alla legge n. 104 del 1992

I. Al personale dipendente spettano i permessi previsti dalla L. n. 104 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni.

II. Il lavoratore dovrà, qualora possibile, comunicare la richiesta di permesso con un congruo preavviso, così da consentire all'Ente di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione.

Art. 38 - Permessi per visite mediche specialistiche

I. Ai lavoratori che ne hanno diritto sono garantite, nelle modalità definite dall'INPS, i permessi per visite mediche specialistiche di cui all'art. 2 della L. n. 106 del 2025.

II. In aggiunta ai permessi di cui al precedente comma, sono concessi permessi retribuiti a carico esclusivo del datore di lavoro, della durata complessiva di 24 ore annuali da fruire in fasce di 4 o 8 ore, al dipendente che debba sottoporsi a visite mediche specialistiche (dentistiche, ortopediche, oculistiche, ecc.), visite di controllo postoperatorie o analisi ambulatoriali. Detti permessi non possono essere successivi o precedenti a giornate di ferie o altre tipologie di permessi. Il dipendente che fruisce di suddetti permessi dovrà produrre idonea documentazione comprovante. Laddove il dipendente non produca i necessari certificati giustificativi, le ore di permesso straordinario godute

saranno decurtate dai residui orari accumulati nella banca ore di cui all'articolo 29 del presente CCNL.

Art. 39 - Permessi per donazione midollo osseo

Al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

Art. 40 – Congedi per tossicodipendenza ed etilismo

I. Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, al quale sia stato accertato, con provvedimento delle competenti autorità sanitarie, lo stato di tossicodipendenza o etilismo e che intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'espletamento del programma riabilitativo e comunque per un periodo non superiore ai 12 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 6 mesi in caso di etilismo.

II. Tale periodo di assenza è considerato di aspettativa non retribuita e pertanto non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.

III. I lavoratori dipendenti, genitori di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti. Inoltre i medesimi lavoratori possono essere posti, previa domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile salvo certificazione dell'Autorità sanitaria competente ne certifichi la necessità.

Art. 41 – Congedo per matrimonio

I. Al dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Tale periodo dovrà essere goduto entro e non oltre 30 giorni dalla celebrazione del matrimonio avente validità civile, salvo diverso accordo più favorevole tra le parti.

II. Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile. Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dal datore di lavoro in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

III. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di almeno 15 giorni di calendario.

Art. 42 – Congedo per le donne vittime di violenza

I. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ex articolo 5-bis del D.L. n. 93 del 2013 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 119 del 2013, ha il diritto di astenersi dal lavoro, percependo un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi (art. 24, co. 1, D.Lgs. 15.6.2015, n. 80).

II. Il congedo, fruibile nelle modalità previste dalla normativa, spetta per un periodo massimo di 3 mesi equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa.

Art. 43 – Permessi non retribuiti e recuperi

In aggiunta alle previsioni di cui al presente titolo, il lavoratore che ne faccia richiesta potrà ottenere, in qualunque periodo dell'anno, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi di breve durata recuperabili, in accordo con il datore di lavoro, con altrettante ore di lavoro.

Capo II – Ferie e festività

Art. 44 – Ferie e modalità di fruizione

I. Il dipendente ha diritto a un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili in costanza di rapporto, nella misura di ventisei giorni lavorativi, pari a quattro settimane lavorative.

II. Agli effetti del computo delle ferie, le Parti precisano che la settimana lavorativa, a prescindere dalla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è considerata di sei giorni lavorativi (pertanto dal lunedì al sabato).

III. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, la fruizione di ogni singolo giorno di ferie comporterà una decurtazione pari a 1,20 giorni.

IV. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

V. Il periodo di fruizione continuativa, di almeno due settimane, da parte del lavoratore, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° giugno – 3 settembre. Le restanti giornate di ferie sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione e, comunque, non oltre i 18 mesi dal termine del medesimo anno.

VI. Al fine di ridurre al minimo il disagio per l'attività, i lavoratori dovranno predisporre un proprio piano ferie entro il 31 gennaio di ogni anno con previsione delle ferie fruite sino al 31 dicembre successivo.

VII. Laddove ciò non avvenga i medesimi prestatori potranno essere collocati in ferie d'ufficio con atto unilaterale del datore da comunicarsi con preavviso di 5 giorni al dipendente e comunque entro i 18 mesi successivi l'anno di maturazione.

VIII. Il periodo di ferie non potrà avere inizio nella giornata di domenica o di giorno festivo.

IX. Per particolari necessità, su richiesta del dipendente interessato, una parte delle ferie può essere goduta anche durante i periodi di attività formativa compatibilmente con le esigenze di servizio.

X. Per ragioni di servizio ed a fronte di esplicito consenso, il datore potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie. In questo caso spettano al dipendente il diritto a completare il periodo residuale in un momento successivo, nonché il rimborso delle spese necessarie per il rientro. L'eventuale diniego del lavoratore non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Art. 45 – Disciplina giornate festive

I. Sono considerati giorni festivi e retribuiti:

a) festività civili nazionali: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 ottobre;

b) festività religiose/infrasettimanali: 1° gennaio, 6 gennaio, Lunedì dell'Angelo, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre;

c) Santo Patrono del luogo in cui si svolge la prestazione lavorativa, secondo gli usi locali.

II. Eventuali ulteriori ricorrenze riconosciute come "festività contrattuali" possono essere previste dalla contrattazione di secondo livello o da prassi aziendali consolidate, fermo restando il rispetto della normativa vigente.

III. Al personale che, in coincidenza con una festività, risulti assente per malattia, infortunio, maternità/paternità o altre assenze tutelate, spetta il trattamento previsto dal comma I. Tale trattamento non spetta nei casi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Capo III – Aspettative

Art. 46 – Aspettative non retribuite

I. Ai lavoratori che ne hanno diritto è garantito il periodo di congedo previsto dall'art. 1 della L. n. 106 del 2025.

II. In aggiunta al congedo di cui al comma precedente, al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, può essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, pari ad un massimo di 12 mesi. Il datore di lavoro, in caso di motivate esigenze di servizio, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro con un preavviso di almeno 30 giorni di calendario.

TITOLO VIII
TUTELA DELLA GENITORIALITA'

Art. 47 – Maternità

I. La tutela della maternità è regolata dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni e integrazioni, nonché dalle altre disposizioni vigenti in materia. Le previsioni del presente articolo costituiscono disciplina di rinvio e coordinamento contrattuale e trovano applicazione nel rispetto della normativa inderogabile.

II. Quale misura di miglior favore a tutela della madre lavoratrice, durante il periodo di interdizione obbligatoria ed entro il limite massimo di 5 (cinque) mesi, le relative indennità saranno ripartite tra il datore di lavoro e l'INPS, sino al raggiungimento del 100% della retribuzione del dipendente.

III. La madre lavoratrice ha, altresì, priorità nelle istanze relative allo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile.

IV. I medesimi diritti sono riconosciuti anche nei casi di affidamento o adozione.

Art. 48 – Paternità

I. Per la disciplina del congedo di paternità obbligatorio e alternativo, si rinvia alla normativa vigente.

II. Quale misura di miglior favore a tutela del padre lavoratore, il datore di lavoro riconosce a proprio carico n. 3 giorni retribuiti, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa, da fruire entro il primo mese di nascita del bambino.

III. Il padre lavoratore ha, altresì, priorità nelle istanze relative allo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile.

IV. I medesimi diritti sono riconosciuti anche nei casi di affidamento o adozione.

Art. 49 – Congedi parentali

I. La fruizione del congedo parentale su base oraria è consentita anche in misura inferiore alla metà dell'orario medio giornaliero contrattualmente previsto.

II. La giornata di congedo parentale si determina prendendo a riferimento l'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

III. In caso di utilizzo frazionato del congedo parentale il genitore lavoratore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni, indicando l'inizio e la fine del

periodo di congedo. Per la disciplina normativa ed economica del congedo parentale, si rinvia alle disposizioni di legge vigenti.

TITOLO IX
ASSENZE PER MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 50 – Malattia – Obblighi del lavoratore

I. Il lavoratore assente per malattia deve darne tempestiva comunicazione entro l'orario di inizio della propria attività lavorativa. Il ritardo nella comunicazione o la omissione delle certificazioni di cui innanzi, in osservanza ai termini citati, determina l'assenza ingiustificata del dipendente e l'applicazione delle relative sanzioni, qualora non vi siano comprovate giustificazione per le quali il lavoratore si trovava nella impossibilità ad osservare detto obbligo.

II. Il lavoratore ha l'obbligo entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza di inviare certificazione medica attestante l'avvenuto stato di malattia e la presunta durata della medesima secondo le modalità previste dalla normativa vigente in materia.

III. Il lavoratore è tenuto, altresì, a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio ed a rispettare le fasce di reperibilità previste dalla normativa vigente, salvo comprovate ed urgenti necessità da comunicare con tempestivo avviso al datore di lavoro.

IV. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante o, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo. In caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Art. 51 – Malattia – Trattamento economico

I. In caso di assenza per malattia, al lavoratore sarà corrisposto:

- il 100% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, con riferimento al periodo di carenza dei primi quattro eventi morbosi di ciascun anno di calendario;
- un'integrazione dell'indennità a carico INPS fino a raggiungere il 75% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto dal 4° al 20° giorno di assenza;
- un'integrazione dell'indennità a carico INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto dal 21° al 180° giorno di assenza.

II. In deroga al comma precedente, al lavoratore viene sempre corrisposto il 100% della retribuzione giornaliera, a prescindere dal numero di giorni di assenza e dal numero di eventi, nelle seguenti ipotesi debitamente certificate:

a) ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
b) patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita;
c) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta;
d) eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza

III. Le indennità/integrazioni che precedono non sono dovute da parte del datore di lavoro se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di sua competenza.

IV. Inoltre, se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Art. 52 – Periodo di comporto

I. Per comporto si intende quel periodo di assenza per malattia durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro. Il superamento del periodo di comporto consente al datore di intimare il licenziamento per sopravvenuta impossibilità del prestatore di adempiere all'obbligazione di lavoro.

II. Al lavoratore non in prova è garantita la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 200 giorni continuativi e/o frazionati in un biennio solare. Ai fini del calcolo per la determinazione del periodo di comporto, per biennio solare, si intende un periodo di 730 giorni partendo a ritroso dell'ultimo evento morboso, decorso il quale il datore di lavoro avrà diritto di procedere al suo licenziamento.

III. Sono esclusi dal computo del periodo di comporto, purchè debitamente certificati:

- i day hospital;
- i giorni di ricovero ospedaliero comprensivi dei conseguenti giorni di prognosi;
- patologie gravi e continuative che comportino terapie salva-vita;
- periodi di assenza sottesi o connessi ad invalidità riconosciuta.

IV. Ai fini del conteggio del periodo di comporto, si tiene conto di tutti i giorni di calendario, ivi compreso i sabati, le domeniche e le festività inframezzati tra un certificato di malattia e il successivo.

Art. 53 – Infortunio

I. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Il datore di lavoro che non sarà messo a conoscenza dal lavoratore dell'infortunio accaduto, come detto sopra, sarà esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dalla ritardata denuncia presso gli ufficio dell'INAIL.

II. Il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

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

IV. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

V. L'indennità di cui al precedente comma non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

TITOLO X
TRASFERTA, TRASFERIMENTO, DISTACCO

Art. 54 – Trasferta

I. Il datore di lavoro ha facoltà di inviare temporaneamente il lavoratore in trasferta per motivi legati all'espletamento della sua attività.

II. Per ogni giorno di trasferta, il dipendente ha diritto al mero rimborso delle spese di viaggio debitamente documentate. In aggiunta, al dipendente potrà essere riconosciuta un'ulteriore indennità di trasferta da pattuire preventivamente col proprio datore di lavoro.

III. Qualora la trasferta comporti il pernottamento, preventivamente autorizzato dal datore di lavoro, al dipendente viene riconosciuto il rimborso delle spese vive sostenute, tutte debitamente documentate.

IV. Il dipendente, nella esecuzione della trasferta potrà richiedere di essere autorizzato a spostarsi con l'autovettura propria. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla corresponsione del rimborso chilometrico secondo le tabelle Aci, oltre ad eventuali pedaggi autostradali.

Art. 55 – Trasferimento

I. Il datore di lavoro ha facoltà di applicare la mobilità del personale dipendente per ragioni tecniche, organizzative e produttive.

II. In caso di trasferimento definitivo del personale da una sede ad un'altra che comporti il cambio di residenza del lavoratore il datore di lavoro riconoscerà i seguenti benefici:

- spese viaggio per la via più breve;
- spese trasloco;
- tre giorni di permesso straordinario onde consentirgli un'adeguata sistemazione.

III. I benefici di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario alle operazioni di trasloco.

III. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato con un congruo termine il quale non potrà essere inferiore a 5 giorni lavorativi.

Art. 56 – Distacco

I. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

II. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

III. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Art. 57 – Comando

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 comma 1 della Legge 152/2001 per lo svolgimento delle proprie attività operative, gli istituti di patronato e di assistenza sociale possono avvalersi esclusivamente di lavoratori subordinati dipendenti degli istituti stessi o dipendenti delle organizzazioni promotrici, se comandati presso gli istituti stessi con provvedimento notificato all'Ispettorato Territoriale del lavoro e per l'estero alle autorità consolari e diplomatiche.

TITOLO XI
RETRIBUZIONE

Art. 58 – Trattamento economico

I. La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituta dalle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata di cui al comma V del presente articolo;
b) aumenti periodici di anzianità maturati secondo la disciplina di cui al successivo art. 60;
c) eventuali indennità di funzioni direttive;
d) eventuali superminimi riconosciuti *ad personam*;
e) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva aziendale o individuale.

II. Salvo diversa espressa previsione del presente CCNL o della legge, gli elementi retributivi di cui al comma 1 concorrono alla determinazione della retribuzione utile ai fini degli istituti contrattuali e legali.

III. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo della retribuzione mensile per 170.

IV. La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo della retribuzione mensile per il divisore convenzionale pari a 26.

V. Le Parti concordano un aumento contrattuale, con effetti dal 1° gennaio 2026, la cui erogazione, comprensiva di eventuali arretrati, viene effettuata dal primo mese utile, come di seguito riportato:

Livello	Retribuzione lorda mensile al 31.12.2025	Aumento dal 1.1.2026	Retribuzione lorda dal 1.1.2026 al 31.12.2026	Aumento dal 1.1.2027	Retribuzione lorda dal 1.1.2027 al 31.12.2027	Aumento dal 1.1.2028	Retribuzione lorda dal 1.1.2028 al 31.12.2028
I	2.746,80 €	41,20 €	**2.788,00 €**	41,82 €	**2.829,82 €**	42,45 €	**2.872,27 €**
II	2.297,29 €	34,46 €	**2.331,75 €**	34,98 €	**2.366,73 €**	35,50 €	**2.402,23 €**
III	2.065,40 €	30,98 €	**2.096,38 €**	31,45 €	**2.127,83 €**	31,92 €	**2.159,74 €**
IV	1.835,90 €	27,54 €	**1.863,44 €**	27,95 €	**1.891,39 €**	28,37 €	**1.919,76 €**
V	1.709,40 €	25,64 €	**1.735,04 €**	26,03 €	**1.761,07 €**	26,42 €	**1.787,48 €**
VI	1.565,30 €	23,48 €	**1.588,78 €**	23,83 €	**1.612,61 €**	24,19 €	**1.636,80 €**

Art. 59 – Importi assorbibili

I. In caso di aumenti dei minimi retributivi contrattuali stabiliti dal presente CCNL, i superminimi individuali, gli assegni *ad personam* e gli altri elementi retributivi di natura individuale possono essere assorbiti, in tutto o in parte, a discrezione del datore di lavoro, salvo che tali importi siano stati espressamente qualificati come non assorbibili mediante accordi individuali o aziendali.

II. L'assorbimento opera esclusivamente nei limiti degli aumenti contrattuali e non può determinare una riduzione della retribuzione complessiva in godimento anteriormente all'aumento stesso.

Art. 60 – Aumenti periodici di anzianità

I. Ai lavoratori dipendenti sono riconosciuti aumenti periodici di anzianità ("scatti di anzianità") con periodicità triennale, nella misura dell'1% del minimo retributivo mensile previsto per il livello di inquadramento applicato.

II. Gli aumenti periodici di anzianità maturano fino a un massimo di cinque (5) scatti complessivi nel corso del rapporto di lavoro.

III. Gli scatti decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del triennio.

IV. Gli scatti di anzianità hanno natura di retribuzione fissa, concorrono alla normale retribuzione e sono utili a tutti gli effetti contrattuali e di legge, salvo diversa espressa previsione.

Art. 61 – Tredicesima mensilità

I. In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.

II. Per retribuzione di fatto si intende l'insieme degli importi tabellari e degli elementi retributivi aventi carattere continuativo, con esclusione:

- dei rimborsi spese;
- del lavoro straordinario;
- delle erogazioni una tantum o straordinarie;

– delle indennità di funzione;
– degli elementi esclusi dall'imponibile contributivo per legge.

III. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della tredicesima per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

Art. 62 – Quattordicesima mensilità

I. Entro il mese di giugno di ogni anno il datore dovrà corrispondere al personale dipendente una mensilità aggiuntiva a titolo di quattordicesima, calcolata con i medesimi criteri di cui all'art. 61.

II. È facoltà del datore di lavoro, previa comunicazione scritta da inviare a tutti i dipendenti in forza, frazionare la quattordicesima mensilità in 12 ratei di eguale importo da corrispondersi mensilmente.

Art. 63 – Corresponsione della retribuzione

I. La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica e, comunque, entro i primi dieci giorni successivi alla mensilità retributiva di riferimento.

II. Entro il mese successivo alla mensilità retributiva di riferimento, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore la busta paga, anche in formato elettronico, contenente le indicazioni previste dalla legge e dal presente CCNL. L'obbligo di consegna può essere assolto anche mediante il deposito della busta paga sui sistemi informativi digitali aziendali a cui accede il dipendente.

TITOLO XII
CODICE DISCIPLINARE

Art. 64 - Doveri del lavoratore dipendente

I. Il dipendente deve osservare tutte le norme del presente CCNL, le istruzioni e le disposizioni impartite dal Datore di lavoro e dai Responsabili nelle sue varie articolazioni gerarchiche.

II. Al fine di garantire l'erogazione di un servizio qualitativamente migliore, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente CCNL, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dal Datore di lavoro e dai Responsabili nelle sue varie articolazioni gerarchiche, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) ricevere, ritirare e prendere visione di ogni comunicazione, anche elettronica, a lui inviata da parte del Datore di lavoro e dai Responsabili;

c) trasmettere senza ritardo tutte le informazioni e le comunicazioni di interesse per il Datore di lavoro, di cui si ha avuto conoscenza direttamente o a mezzo di terzi;

d) rispettare rigorosamente il segreto d'ufficio, con particolare attenzione e cura alla conservazione dei dati personali e sensibili degli utenti;

e) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

f) non utilizzare i mezzi di telecomunicazione o quanto di proprietà o in uso del Datore di lavoro per ragioni che non siano di servizio;

g) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza la preventiva e formale autorizzazione del Datore di lavoro;

h) adempiere agli obblighi formativi;

i) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali con gli altri colleghi e con gli utenti una condotta uniformata ai principi di correttezza, astenendosi dall'assumere comportamenti lesivi della dignità della persona;

j) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che siano assegnate e impartite dal Datore di lavoro e dai Responsabili;

k) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale subordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità, segnalando tempestivamente agli Uffici centrali competenti, ogni irregolarità od omissione;

l) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'ufficio da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee in locali non aperti al pubblico;

m) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari affidati;

n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi o altre utilità in connessione con l'attività lavorativa;

o) comunicare tempestivamente al Datore di lavoro ogni variazione di residenza e/o domicilio indirizzo e numero telefonico;

p) comunicare al Datore di lavoro l'assunzione di incarichi istituzionali;

q) astenersi dall'espletare, direttamente o per interposta persona, anche fuori dall'orario di lavoro, mansioni e attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. o comunque in concorrenza o in conflitto con gli interessi del Datore di lavoro.

Art. 65 - Provvedimenti disciplinari

I. I provvedimenti disciplinari da applicarsi in caso di inosservanza delle norme del presente CCNL da parte del personale dipendente, in relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano, sono i seguenti:

1) rimprovero verbale;
2) rimprovero scritto;
3) multa nella misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni;
5) licenziamento disciplinare con preavviso;
6) licenziamento disciplinare senza preavviso.

II. I provvedimenti di rimprovero verbale, rimprovero scritto e multa nella misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione si applicano al dipendente per:

a) ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, inosservanza delle disposizioni in tema di assenza per malattia;

b) esecuzione con negligenza del lavoro affidato;

c) contegno scorretto o poco professionale verso i propri superiori, colleghi, dipendenti e assistiti

d) assenze dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;

e) mancata comunicazione di ogni mutamento del proprio domicilio, sia durante il lavoro che durante i congedi;

f) utilizzo dei social network per uso personale durante l'orario di lavoro.

III. Il provvedimento della sospensione della retribuzione e dal lavoro per un massimo di dieci giorni si applica nei confronti del lavoratore che:

a) arrechi colpevolmente danno alle cose ricevute in dotazione ed uso;

b) si presenti in servizio in stato di ubriachezza o sotto effetto droga;
c) abbandono ingiustificato del posto di lavoro;
d) per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
e) per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti;
f) per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
g) per rifiuto di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro, per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sè a danno del datore;
h) commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno civile in qualunque delle mancanze che prevedono la multa.

IV. Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di licenziamento disciplinare con preavviso si applica per le seguenti mancanze:
a) assenza ingiustificata oltre tre giorni, anche non continuativi, nell'anno solare;
b) esecuzione senza permesso di lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro nel luogo di lavoro;
c) recidiva nell'utilizzo dei social network per uso personale durante l'orario di lavoro oltre la terza volta nell'anno solare;
d) recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
e) recidiva, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione fino a 10 giorni;
f) rifiuto espresso del trasferimento disposto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

V. Il licenziamento senza preavviso si applica per le seguenti mancanze:
a) furto nella struttura;
b) trafugamento o falsificazione di documenti riservati dell'organizzazione, abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto di ufficio;
c) condanna definitiva ad una pena detentiva;
d) condanna definitiva per reati connessi all'esercizio dell'attività sindacale, contrari all'etica professionale;
e) esecuzione, in concorrenza o in conflitto di interessi con l'attività svolta da parte datoriale, di attività per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
f) recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione;
g) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti pregiudizievoli agli interessi dei superiori e dei colleghi di lavoro.

VI. La tipologia e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate sono determinati in relazione a:
a) alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
b) al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
c) all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
d) alla responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
e) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;

f) al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio precedente.

VII. Le disposizioni contenute nel presente articolo devono essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori.

Art. 66 - Procedura disciplinare

I. La contestazione dell'addebito deve essere connotata dai requisiti di specificità, immediatezza e immutabilità dei fatti contestati e deve essere portata a conoscenza del lavoratore con le modalità stabilite dalla legge e con le informazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto nel quale il datore di lavoro ha ravvisato le infrazioni disciplinari.

II. Prima di poter comminare qualsiasi provvedimento disciplinare più grave del richiamo verbale, l'addebito deve essere preventivamente e formalmente contestato al dipendente che, ha altresì, il diritto di essere sentito a sua difesa. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 giorni.

III. La sanzione disciplinare irrogata senza l'audizione orale, eventualmente richiesta dal lavoratore, è illegittima.

IV. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Decorso infruttuosamente il termine de quo il provvedimento disciplinare si intenderà decaduto.

Art. 67 - Risarcimento danni

I. I danni eventualmente cagionati dal prestatore debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza.

II. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'ammontare del danno eventualmente determinato dall'autorità giudiziaria, sarà trattenuto sulle spettanze di fine rapporto dovute al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

Art. 68 - Sospensione

I. Contestualmente alla contestazione degli addebiti di cui all'art. 46 del presente CCNL, quando i tempi del procedimento disciplinare sono incompatibili con la presenza del lavoratore in azienda, il datore può sospenderlo in via cautelare dal servizio e dalla retribuzione, avviando la procedura disciplinare. In questo caso la durata della sospensione non retribuita, che comunque non potrà superare i 60 giorni, dipende dall'esito del procedimento disciplinare:

- se quest'ultimo si conclude con una sanzione conservativa, la sospensione della retribuzione non può superare i 10 giorni e i giorni eccedenti devono essere retribuiti;
- se invece si conclude con il licenziamento, la sospensione può protrarsi senza retribuzione per tutto il tempo della verifica ed il rapporto deve considerarsi risolto retroattivamente a far data dal momento della sospensione stessa.

II. Nel caso in cui il datore di lavoro venga a conoscenza di irregolarità che riguardano l'attività svolta all'interno della sede lavorativa, pur in assenza di coinvolgimento diretto del dipendente e pertanto al di fuori della procedura disciplinare, è facoltà dello stesso sospendere il lavoratore dal servizio per tutta la durata dell'accertamento, con obbligo di retribuzione.

III. Il lavoratore che venga a conoscenza, per atto dell'autorità giudiziaria, che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia

al datore di lavoro. Analogo obbligo incombe sul lavoratore che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia. In questo caso il datore di lavoro ha facoltà di sospendere il lavoratore dal servizio e dalla retribuzione per tutta la durata del procedimento penale dandone comunicazione per iscritto.

Art. 69 – Dimissioni per fatti concludenti

I. In ipotesi di assenza ingiustificata del lavoratore protratta per più di 15 giorni di calendario, il datore di lavoro comunica l'assenza alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del Lavoro, che potrà verificare la veridicità delle informazioni ricevute.

II. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore a partire dal giorno della comunicazione di cui al comma precedente, e non si applica la disciplina di cui all'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 in materia di dimissioni telematiche.

III. Resta fermo che per l'intero periodo di assenza ingiustificata il datore di lavoro non è tenuto al versamento della retribuzione e dei relativi contributi.

IV. Tale disposizione non si applica qualora il lavoratore dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

TITOLO XIII
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 70 – Recesso con preavviso e per giusta causa

I. Ferme restando quanto previsto da norme di legge speciali e, in particolare, per quanto applicabile, dalla L. n. 604 del 1966, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro:

- ai sensi dell'art. 2118 c.c., con preavviso;
- ai sensi dell'art. 2119 c.c., per giusta causa, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza alcun preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, ove non sia possibile nemmeno temporaneamente la prosecuzione provvisoria del rapporto e, dunque, per giusta causa.

II. La comunicazione di recesso deve essere trasmessa a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini di cui all'art. 71 che segue.

III. Al lavoratore che recede dal contratto in ragione di dimissioni per giusta causa, è dovuta un'indennità sostitutiva, calcolata ai sensi dell'art. 71 che segue.

Art. 71 – Termini del preavviso

I. Fatte salve le ipotesi di giusta causa, il recesso dal rapporto di lavoro per licenziamento o in ipotesi di dimissioni del lavoratore dovrà essere comunicato nel rispetto dei seguenti termini di preavviso:

Classificazione	**fino a 5 anni di anzianità**	**fino a 10 anni di anzianità**	**oltre a 10anni di anzianità**
Livello I	50 giorni di calendario	55 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello II	45 giorni di calendario	50 giorni di calendario	55 giorni di calendario
Livello III	40 giorni di calendario	45 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello IV - V	30 giorni di calendario	35 giorni di calendario	40 giorni di calendario
Livello VI	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario	30 giorni di calendario

II. I termini di preavviso decorrono dalla data di ricezione della comunicazione del recesso.

III. In ipotesi di mancato preavviso, ai lavoratori sarà corrisposta un'indennità equivalente corrispondente.

IV. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi straordinari retribuiti per la ricerca di nuova occupazione.

V. In caso di dimissione del lavoratore, eventuali eventi interruttivi dell'attività lavorativa (ferie, permessi, malattia, ecc.) interrompono il decorso del preavviso. Ove il dipendente receda dal contratto di lavoro senza preavviso, lo stesso sarà tenuto a corrispondere al datore di lavoro una somma corrispondente alla retribuzione dovuta per il periodo di preavviso omesso.

Art. 72 – Trattamento di fine rapporto (TFR)

I. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

II. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso, divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

III. Ai fini del comma II, per retribuzione dovuta per l'anno in corso si intende l'insieme degli importi tabellari e degli elementi retributivi aventi carattere continuativo, con esclusione:

- dei rimborsi spese;
- del lavoro straordinario;
- delle erogazioni una tantum o straordinarie;
- delle indennità di funzione;
- degli elementi esclusi dall'imponibile contributivo per legge.

IV. Il prestatore di lavoro può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, decorrente da almeno 8 anni, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

c) altre eventuale motivate esigenze.

V. L'anticipazione di cui al precedente comma può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

TITOLO XIV
WELFARE AZIENDALE

Art. 73 – Piani di welfare aziendale

I. Le Parti, riconoscendo l'importanza del benessere dei lavoratori, della conciliazione tra vita professionale e vita privata e della valorizzazione del capitale umano, convengono sull'opportunità di istituire Piani di welfare aziendale rivolti ai lavoratori dipendenti degli Enti che applicano il presente CCNL.

II. Il Piano di Welfare ha finalità integrative e complementari rispetto al trattamento economico e normativo previsto dal presente CCNL ed è volto all'erogazione di beni, servizi e prestazioni di welfare, nel rispetto della normativa vigente.

Appendice n. 1 – Disciplina del rapporto di lavoro di apprendistato

Disciplina generale

L'apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione giovanile, disciplinato dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni.

Si articola in tre tipologie:

a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per i giovani dai 15 ai 25 anni compiuti, finalizzato a conseguire uno delle predette qualificazioni in ambiente di lavoro;
b) apprendistato professionalizzante, per i giovani dai 18 e i 29 anni compiuti, finalizzato ad apprendere un mestiere o a conseguire una qualifica professionale;
c) apprendistato di alta formazione e ricerca, per i giovani dai 18 e i 29 anni compiuti, finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Per l'apprendistato professionalizzante e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca è possibile assumere apprendisti anche dal 17° anno di età, se sono in possesso di una qualifica triennale di Istruzione e formazione professionale.

DISPOSIZIONI COMUNI

Il rapporto di lavoro basato sul contratto di apprendistato si caratterizza, in virtù del disposto del Decreto Legislativo 81/2015, come segue:

1. Accordo scritto. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

2. Durata. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 43, comma 8, e 44, comma 5, del citato decreto legislativo.

3. Sanzioni disciplinari. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

4. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4 art. 42 del sopra richiamato decreto legislativo, la disciplina del contratto di apprendistato deve rispettare i seguenti principi: a) divieto di retribuzione a cottimo; b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio; c) presenza di un tutore o referente aziendale; d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano; e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti; f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003; g) possibilità' di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni; h) possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

6. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme: a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; b) assicurazione contro le malattie; c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia; d) maternità; e) assegno familiare; f) assicurazione sociale per l'impiego, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può' assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

8. Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo

stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Apprendistato e part time

Il lavoratore apprendista può essere assunto con contratto part time, a condizione che la riduzione dell'orario di lavoro non sia inferiore al 50% dell'orario a tempo pieno, salvo diversa previsione normativa regionale, e comunque che la stessa non ostacoli un'adeguata formazione sul lavoro e il pieno assolvimento dell'obbligo di formazione, senza pertanto alcuna riduzione delle ore di formazione previste.

Tipologie

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato può svilupparsi in tre differenti tipologie:

a) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Ai sensi dell'art. 43 del Decreto legislativo 81/2015, possono essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 46, comma 1, del Decreto Legislativo 81/2015, la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, del citato Decreto Legislativo, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6,

comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle provincie autonome. Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi di secondo livello possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dal presente contratto.

b) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Ai sensi dell'art. 44 del Decreto Legislativo 81/2015, possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Secondo quanto disposto dall'art. 47 del Decreto Legislativo 81/2015, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è inoltre prevista la possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante senza limiti di età i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22 ter del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, oltre che i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti contrattuali sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui al presente CCNL. La durata anche minima del periodo di apprendistato non può essere superiore a tre anni. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna al datore di lavoro, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte

complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.
Durata convenzionale e trattamento economico

Destinazione finale	Durata massima	I periodo	Retribuzione	II periodo	Retribuzione
Livello III	36 mesi	18 mesi	Livello V	18 mesi	Livello IV
Livello IV	36 mesi	18 mesi	Livello VI	18 mesi	Livello V
Livello V	36 mesi	18 mesi	Livello VI	18 mesi	Livello VI

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita. Le Parti precisano che l'apprendistato professionalizzante o di mestiere è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel terzo, quarto e quinto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure con compiti di direzione. I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi e profili formativi:
- conoscere i servizi offerti agli associati;
- conoscere le basi tecniche della professionalità e dei metodi di lavoro.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie delle figure professionali inquadrate dei livelli III, IV e V di cui all'art. 23 e alle Appendici n. 2, 3, 4 e 5 del presente contratto.

c) Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Ai sensi dell'art. 45 del Decreto Legislativo 81/2015, così come successivamente modificato, possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 dell'art. 45 sopra citato sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1, del Decreto Legislativo 81/2015. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può essere superiore al 60 per cento

dell'orario ordinamentale. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più' rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Durata della formazione

Nell'ambito del monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, pari a 120 ore per anno, saranno erogate, il primo anno, 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 ore per il secondo anno e successivi. Le ore residue, saranno dedicate alla formazione professionalizzante. Si precisa che le attività formative a carattere trasversale hanno contenuti formativi omogenei per tutti gli apprendisti mentre quelle a carattere professionalizzante hanno contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire. Il monte ore di cui al presente comma, riferibile ad un lavoratore munito di licenza media, va ridotto a 40 ore complessive annue se laureato, 80 ore complessive annue se diplomato.

Computo anzianità

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

Requisiti per il riconoscimento della capacità formativa interna

Affinché al datore venga riconosciuta la capacità formativa interna è necessario che questi possieda determinati requisiti quali, ad es., l'utilizzo di docenti, anche propri dipendenti o tecnici esterni, con tre anni di esperienza professionale nelle medesime attività qualificanti che abbiano conseguito il diploma di scuola media superiore e che siano idonei a trasmettere conoscenze e competenze. La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 6 anni di esperienza a riguardo. L'attività formativa dovrà svolgersi preferibilmente nei locali dell'Ente o in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Dovrà essere garantita altresì la presenza di *tutor* aziendali con adeguate conoscenze e formazione. L'apprendimento dovrà riguardare anche nozioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, informatica di base, disciplina della tutela della riservatezza dei dati personali.

Proporzione numerica

Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. Il datore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati può assumere apprendisti in numero non superiore a 1.

Disciplina del rapporto - Assunzione

Il contratto di apprendistato dovrà essere redatto rispettando i seguenti requisiti:

- forma scritta;
- la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito;
- la qualifica professionale alla quale tende e che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- il piano formativo individuale allegato alla lettera di assunzione;
- il periodo di prova;
- il livello di inquadramento di ingresso, la progressione e la categoria di destinazione;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il percorso di formazione dell'apprendista nonché la ripartizione di impegno tra formazione c.d. "aziendale o extra aziendale";
- il piano formativo individuale allegato alla lettera di assunzione.

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore non potrà essere inferiore a più di due livelli rispetto a quello di destinazione.

Periodo di prova

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova immediatamente dopo aver ripreso l'attività. In ordine alle assenze intervenute durante il periodo di prova, valgono le stesse regole, in ordine alla prova, previste all'art. 19. Decorso il periodo di prova, con esito positivo, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva. La durata del periodo di prova è uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato o comunque uguale a quella prevista per il lavoratore inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Il piano formativo

Il piano formativo sarà seguito da un piano individuale di dettaglio elaborato con l'ausilio del tutor nel quale le parti indicheranno con maggiore precisione il percorso formativo dell'apprendista. Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'Ente e del tutor.

Il piano formativo individuale deve contenere:

a) il percorso, le competenze possedute e quelle da acquisire;
b) l'indicazione del tutor la cui presenza è necessaria la presenza di un tutor quale responsabile del percorso formativo per l'attivazione del contratto.

Tutor

Il tutor è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale che lo stesso tutor contribuisce a definire. La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un tutor in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle eventuali discipline regionali. Il tutor contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta, anche ai fini dell'art. 53, comma 3, del D.Lgs 276/2003, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, che sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor segue ed indirizza il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Percentuale di conferma

I datori qualora vogliano ricorrere ulteriormente all'istituto di cui trattasi dovranno assumere apprendisti nella misura di almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. Nel computo non rientrano i lavoratori dimissionari, licenziati per giusta causa, i lavoratori che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e se nel periodo indicato sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri datori sarà computato presso il nuovo, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti concordano sulla possibilità di cumulare, nel rispetto del limite massimo di durata, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore. Il libretto individuale o, in alternativa, la Dichiarazione del percorso Formativo, deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altri datori di lavoro riferiti alla stessa qualifica professionale.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore ha l'obbligo di:

- impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto e garantire un'attenta vigilanza sul corretto svolgimento del rapporto;
- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale;
- informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;
- non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- attestare al termine del periodo di addestramento le competenze professionali acquisite dell'apprendista dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del tutor della sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;

- frequentare con assiduità e diligenza i corsi obbligatori di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali previste dai CCNL.

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Malattia e infortunio

Nei confronti del personale con qualifica di apprendista, in caso di malattia o infortunio, si applica il trattamento disciplinato dal Titolo IX del presente CCNL.

U.N.S.I.C. PRESIDENZA NAZIONALE

As.N.A.L.I.
Il PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco Alessandro

Segreteria Generale

Il Segretario Generale
Angelo Raffaele Margiotta

CONFEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMA LAVORATORI
CONF.I.A.L. SEGRETERIA GENERALE

CONF.I.A.L.
Il Segretario Generale
Benedetto Di Iacovo

Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori
SNALV Confsal

SNALV Confsal
IL SEGRETARIO NAZIONALE
(Maria Manzone)

Appendice n. 2 - Profili professionali delle Associazioni sindacali

Livello 1

Responsabili Nazionali

Livello 2

Responsabili di Settore

Livello 3

Impiegati di concetto – Progettista – Responsabile Ufficio Stampa - Responsabile di informazione, comunicazione e sviluppo - Responsabile amministrativo/organizzativo e supporto tecnico alla rendicontazione

Livello 4

Operatori di servizi agli associati e/o utenti che abbiano già acquisito un'adeguata esperienza pluriennale nel settore - Impiegati d'ordine con specifiche competenze e capacità tecnico pratiche - Addetto Ufficio Stampa – Addetti all'accoglienza e al front office che abbiano già acquisito un'adeguata esperienza pluriennale nel settore - Collaboratore amministrativo con esperienza pluriennale nel settore – Operatore di segreteria che abbia già acquisito un'adeguata esperienza - Addetto all'informazione, comunicazione e sviluppo - Addetto all'amministrazione e supporto tecnico alla rendicontazione

Livello 5

Operatori Sindacali – Addetti alla segreteria e all'archivio - Impiegati d'ordine con adeguate conoscenze tecnico pratiche - Addetti al centralino

Livello 6

Usciere – Fattorino - Addetto alle pulizie - Autista

Appendice n. 3 - Profili professionali degli Enti di Patronato

Livello 1

Presidente Nazionale - Direttore Generale

Livello 2

Responsabili o Coordinatori Nazionali, anche di settore – Direttore Tecnico

Livello 3

Responsabili Regionali - Responsabili Provinciali - Impiegati di concetto altamente formati – Formatori - Responsabile ufficio Stampa e Comunicazione e sviluppo - Responsabile amministrativo/organizzativo

Livello 4

Responsabili Zonali - Responsabili Provinciali privi di esperienza specifica (e comunque non oltre i primi due anni di servizio) - Operatore di segreteria - Addetti ufficio Stampa - Addetti all'accoglienza e al front-office con esperienza pluriennale - Addetti ufficio Stampa e Comunicazione e sviluppo

Livello 5

Responsabili Zonali privi di esperienza specifica (e comunque non oltre i primi due anni di servizio) - Operatori di Patronato (non responsabile) - Addetti alla segreteria e all'archivio - Impiegati d'ordine con specifiche competenze e capacità tecnico pratiche - Operatori di servizi agli assistiti - Addetto al centralino

Livello 6

Operatori di Patronato (non responsabile) privi di competenza specifica (e comunque non oltre i primi due anni di servizio) - Operai - Usceri - Fattorini - Addetti alle pulizie - Autisti

Appendice n. 4 - Profili professionali dei CAF e dei CAA

Livello 1

Direttore tecnico

Livello 2

Responsabili di settore e specifiche funzioni nella sede nazionale del CAF con adeguati incarichi personali

Livello 3

Operatori di sede nazionale CAF addetti all'assistenza alle sedi sul territorio con esperienza pluriennale ed adeguata autonomia organizzativa del lavoro ed incarichi personali

Livello 4

Operatori di Centri di Assistenza Fiscale con specifiche conoscenze tecnico-pratiche, Operatori di sede nazionale CAF addetti all'assistenza alle sedi sul territorio adeguatamente formati e con esperienza e competenze verificate

Livello 5

Operatori di Centri di Assistenza Fiscale con normali conoscenze tecnico-pratiche, Operatori di sede nazionale CAF addetti all'assistenza alle sedi sul territorio privi di esperienza

Livello 6

Operai - Usceri - Fattorini - Addetti alle pulizie - Autisti

Appendice n. 5 - Profili professionali degli Enti di formazione e dei Fondi interprofessionali

Livello 1

Presidente - Vice Presidente - Direttore Generale

Livello 2

Responsabile dei processi - Responsabile di settore - Direttore e Coordinatore tecnico nazionale – Responsabile area informazione, comunicazione e sviluppo – Responsabile area monitoraggio e controllo

Livello 3

Progettista - Addetto alla rendicontazione - Responsabile organizzativo/amministrativo - Coordinatore didattico - Responsabile del sistema di qualità – Formatore

Livello 4

OML – OMLS - Addetto all'analisi dei fabbisogni – Tutor - Operatore amministrativo contabile - Operatore addetto all'erogazione della formazione - Operatore di segreteria - Addetto ufficio stampa - Collaboratore amministrativo - Addetto tecnico informatico – Addetto area gestione e supporto tecnico alle attività formative – Responsabile area affari generali e acquisti – Addetto area informazione, comunicazione e sviluppo

Livello 5

Addetto all'accoglienza - Addetto affari generali e acquisti - Addetto all'archivio – Addetto assistenza tecnica agli enti beneficiari, enti attuatori e revisori legali

Livello 6

Usciere – Fattorino - Addetto alle pulizie

Appendice n. 6 – Accordo sulla definizione di attività stagionale per i C.A.F.

Le Parti firmatarie del presente CCNL, in riferimento alla definizione di attività stagionale per i centri di assistenza fiscale, partono dalle seguenti premesse:
– i centri di assistenza fiscale svolgono una specifica attività nell'ambito della compilazione delle dichiarazioni dei redditi, delle dichiarazioni ai fini dell'ISEE, controllo documentale dichiarazioni ex 36 ter del DPR 600/73, elaborazione delle pratiche RED, che comporta incrementi di organico superiori alle disposizioni contrattuali previste in merito al ricorso ai contratti temporanei;
– il notevole afflusso di pratiche e utenti alle sedi dei centri di assistenza fiscale non può essere svolto con il normale organico in forza alle società pena la non effettuazione del servizio;
– l'attività è legata alla temporalità del servizio, di norma individuata nel periodo da gennaio a luglio, alle richieste di elaborazione della modulistica o/e informazioni di diretta emanazione governativa o degli Enti preposti al fine dell'accertamento dell'imposta sul reddito.
In considerazione di tutto ciò le Parti concordano che le campagne fiscali/previdenziali dettate da inderogabili disposizioni di legge, legate alla compilazione dei modelli e dichiarativi fiscali ed attività connesse, e/o eventuali nuove attività con le medesime caratteristiche, rientrino a pieno titolo tra le attività a carattere stagionale. Per criteri di analogia anche le assunzioni a termine poste in essere in favore di persone assunte dal Sindacato in ipotesi di distacco presso centri di assistenza fiscale sindacali dovranno essere reputati lavoratori stagionali a tutti gli effetti.

Ricorso delle assunzioni a tempo determinato

Per far fronte alle specifiche necessità dei centri di assistenza fiscale e della loro attività è necessario il ricorso alle assunzioni a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali così come previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 per gli effetti di cui agli artt. 19, co. 2; 21, co. 1; 21, co. 2; 23 co. 2, lett. c), ed in deroga a quanto previsto dal presente CCNL in quanto non corrispondenti alla tipicità del servizio svolto. Analogamente, per le motivazioni suesposte, sono da intendersi sospese le limitazioni quantitative di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 31 del D.Lgs. n. 81/2015 – come modificato dalla Legge 96/2018 – per le assunzioni dei lavoratori stagionali di cui al presente accordo e ai lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Diritto di precedenza

I lavoratori assunti a tempo determinato stagionale per lo svolgimento degli adempimenti sopra citati, godranno ai sensi dell'art. 24 comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 del diritto di precedenza rispetto alle assunzioni per le campagne successive, purché ne segnalino la volontà per iscritto entro tre mesi dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Efficacia

Il presente accordo avrà vigenza su tutto il territorio nazionale. Eventuali accordi di secondo livello in materia di stagionalità potranno riguardare la definizione dei criteri relativi al diritto di precedenza e/o prevedere l'estensione al mese di dicembre dei contenuti del presente accordo. Per quanto non espressamente previsto si rimanda alle disposizioni di legge e di contratto.