



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI E I SOCI LAVORATORI DELLE ASSOCIAZIONI E LAVORATORI DEL TERZO SETTORE

(Decorrenza 01 Gennaio 2024 – Scadenza 31 Dicembre 2027)

P.M.I. ITALIA - Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

Presidente Nazionale Dott. Tommaso Cerciello e della Consigliera Nazionale Dott.ssa Elena Petronela Matasaru.

Tommaso Cerciello
O.I.S.E.I. - OPERA INTERNAZIONALE SANTI. ELENA -
MATASARU Elena Petronela IMPERATRICE



S.I.A. - Confsal Sindacato Indipendente Agroalimentare

Segretario Nazionale Dott. Mario Ricci e dai Segretari Territoriali Franco Perillo, Fabio Mongardini, Vincenzo Tortora;

 **Confsal - S.I.A.**
FEDERAZIONE NAZIONALE
Dott. MARIO RICCI

Mario Ricci

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI E I SOCI LAVORATORI DELLE ASSOCIAZIONI E LAVORATORI DEL TERZO SETTORE

(Decorrenza 01 Gennaio 2024 – Scadenza 31 Dicembre 2027)

Addì, 14 Dicembre 2023 in Roma, le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori si sono incontrate per sottoscrivere rinnovare il presente testo di accordo di seguito nominato **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti e i soci lavoratori delle Associazioni e lavoratori del terzo settore** all'atto della stipula sono presenti:

P.M.I. ITALIA - Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese, con sede Legale Nazionale a Roma in via Dei Monti Parioli n° 48 – Piano 1° int. 4 e sede nazionale Operativa a Nola (NA) in via Gen. Mario De Sena n° 174 (P.zzo Ambrosio) rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Tommaso Cerciello e della Consigliera Nazionale Dott.ssa Elena Petronela Matasaru.;

e

S.I.A. - Confsal Sindacato Indipendente Agroalimentare, con sede legale a Roma in via Carlo Della Rocca n° 25/e e con sede operativa in via R. Pitteri n° 64 rappresentato dal Segretario Nazionale Dott. Mario Ricci e dai Segretari Territoriali Franco Perillo, Fabio Mongardini e Vincenzo Tortora;

si è addivenuti alla firma del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti e i soci lavoratori delle associazioni e i lavoratori del terzo settore, ONLUS, di volontariato, sportive, ricreative, culturali, sanitarie, assistenziali, ambientali, o comunque costituite sotto qualsiasi ragione o settore del terzo settore.

Il presente contratto è stipulato in applicazione degli accordi contrattuali, sottoscritto tra Governo e le OO.SS. Confederali e Parti Sociali e con le Tabelle in allegato.

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

P.M.I. ITALIA - Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

Presidente Nazionale Dott. Tommaso Cerciello e della Consigliera Nazionale Dott.ssa Elena Petronela Matasaru.

S.I.A. - Confsal Sindacato Indipendente Agroalimentare

Segretario Nazionale Dott. Mario Ricci e dai Segretari Territoriali Franco Perillo, Fabio Mongardini e Vincenzo Tortora;



INDICE

TITOLO I *Parte Generale*

- Art. 1 Validità
- Art. 2 Sfera di applicazione
- Art. 3 Decorrenza e Durata
- Art. 4 Disdetta

TITOLO II *Disciplina dei livelli di contrattazione*

- Art. 5 Livelli di contrattazione nazionale e territoriale
- Art. 6 Materie delegate
- Art. 7 Informazione
- Art. 8 Diritti sindacali e di associazioni
- Art. 9 Preavviso in caso di sciopero
- Art. 10 Affissioni
- Art. 11 Rappresentanze sindacali unitarie
- Art. 12 Ambiente di lavoro

TITOLO III *Costituzione del personale*

- Art. 13 Modalità di assunzione
- Art. 14 Documenti per l'assunzione
- Art. 15 Periodo di prova
- Art. 16 Telelavoro e/o Smart Working
- Art. 16 *bis* Modalità e percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro
- Art. 17 Lavoro a tempo determinato
- Art. 18 Lavoro parziale o part time
- Art. 19 Contratto di di apprendistato professionalizzante

TITOLO IV *Classificazione del personale*

- Art. 20 Classificazione del personale
- Art. 21 Passaggi di area

TITOLO V *Orario di lavoro*

- Art. 22 Orario di lavoro
- Art. 23 Lavoro straordinario
- Art. 24 Lavoro notturno
- Art. 25 Lavoro festivo

- Art. 26 Riposi settimanali compensativi
- Art. 27 Permessi retribuiti permessi non retribuiti

TITOLO VI

Svolgimento del rapporto di lavoro

- Art. 28 Intervallo per la consumazione dei pasti
- Art. 29 Congedo per matrimonio
- Art. 30 Maternità e congedi parentali
- Art. 31 Ferie
- Art. 32 Aspettativa
- Art. 33 Assenze
- Art. 34 Malattia – infortuni
- Art. 35 Servizio di volontariato
- Art. 36 Risoluzione del rapporto di lavoro – preavviso
- Art. 37 Risarcimento danni
- Art. 38 Lavoratori studenti
- Art. 39 Codice disciplinare
- Art. 40 Mobbing

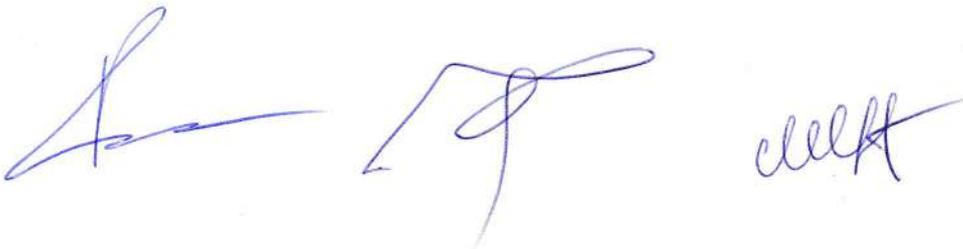
TITOLO VII

Retribuzione

- Art. 41 Trattamento economico
- Art. 42 Tredicesima mensilità
- Art. 43 Indennità
- Art. 44 Missioni
- Art. 45 Corresponsione della retribuzione – reclami sulla busta paga
- Art. 46 Trattamento di fine rapporto
- Art. 47 Trattenute sindacali

DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 48 Tutela della privacy
- Art. 49 Ente Bilaterale Nazionale Confederale
- Art. 50 Osservatorio Nazionale
- Art. 51 Previdenza complementare ed assistenza sanitaria integrativa



TITOLO I

PARTE GENERALE

Validità, sfera di applicazione, decorrenza e durata.

Art. 1 – Validità

Il presente contratto Collettivo Nazionale di lavoro, disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio Nazionale, i rapporti di lavoro, posti in essere in tutte le associazioni ONLUS, di volontariato sportive, ricreative, culturali, sanitarie, assistenziali, ambientali, o comunque costituite sotto qualsiasi ragione o settore, per i lavoratori dipendenti non associati e non assoggettati a CCNL specifici di settore e per i soci lavoratori che instaurano un rapporto di lavoro dipendente.

Art. 2 – Sfera di applicazione

A titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi in via analogica, si elencano le associazioni a cui si applica il presente CCNL:

- 1) Associazioni di promozioni che svolgono indagini conoscitive sul territorio, e sulle popolazioni, e di indagini di mercato.
- 2) Associazioni create per la promozione del prodotto italiano all'estero.
- 3) Associazioni di promozione e ricerca tecnico/scientifica per imprenditori e professionisti.
- 4) Associazioni di promozione turistica, e di valorizzazione del territorio (Pro Loco).
- 5) Associazioni per la formazione ed aggiornamento alle nuove esigenze del lavoro degli operatori di primo impiego che di variazione di settore o categoria.
- 6) Associazioni per l'organizzazione di eventi culturali ed espositivi (Fiere e manifestazioni per la presentazione di prodotti)
- 7) Associazioni per la gestione dei servizi postali in genere.
- 8) Associazioni per la gestione dei servizi di assistenza degli automobilisti, alle famiglie, ai commercianti e al territorio.
- 9) Associazioni di professionisti organizzati in reparti professionali e associazioni temporanee di impresa.
- 10) Associazioni ambientaliste e di tutela del territorio.
- 11) Associazioni sportive in genere, e di gestione impianti sportivi.
- 12) Associazioni culturali per la gestione di servizi ricreativi e culturali.
- 13) Associazioni per la gestione delle risorse umane.
- 14) Associazione per l'assistenza domiciliare.
- 15) Associazioni per l'assistenza sanitaria ospedaliera.
- 16) Associazioni per il recupero risanamento ambientale, cittadino e territoriale.
- 17) Associazioni per la formazione dell'infanzia e degli utenti, per l'utilizzo viario relativamente ai trasporti.
- 18) Associazioni Nazionali Caritative e per l'assistenza ai diversamente abili.
- 19) Associazioni per il recupero delle persone disagiate, dissociate e dei carcerati.
- 20) Associazioni per la protezione degli animali.
- 21) Associazioni per il recupero abilitativi dei diversamente abili.

- 22) Associazione per la salvaguardia dei brevetti e dei marchi di qualità
- 23) Associazione caritativa rivolta alle opere missionarie nei paesi del terzo mondo.
- 24) Associazioni etniche nazionali e internazionali.
- 25) Associazioni Filateliche e numismatiche.
- 26) Associazioni gestite da enti religiosi, da fondazioni costituite fra cittadini privati, italiani, Comunitari ed Extracomunitari, operanti nel campo educativo, sociale ed assistenziale.
Inoltre a tutte quelle attività simili che possono essere svolte tra associazioni di imprese o persone.
- 27) Associazioni sportive.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro, pertanto non è ammessa la loro parziale applicazione.

Le parti concordano che il presente CCNL sostituisce ed assorbe ad ogni effetto di legge, le norme di precedenti contratti di lavoro collettivi od individuali applicati, fatte salve le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente CCNL, che restano a lui assegnate "ad personam" e suscettibili di futuri assorbimenti, fino ad un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, valgono le leggi vigenti in materia di lavoro.

Art. 3 – Decorrenza e durata

Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 01 gennaio 2024 ed ha validità quadriennale e per la parte normativa e per la parte economica.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da alcuna delle parti stipulanti con lettera raccomandata A/R tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

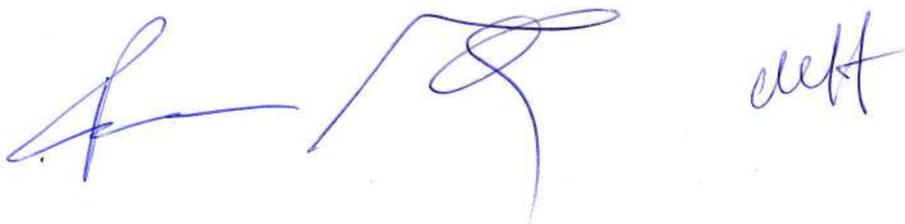
Le parti si incontreranno con cadenza annuale entro febbraio di ogni anno, per verificare lo scostamento tra l'inflazione prevista e l'inflazione osservata relativamente l'anno precedente.

Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza contrattuale.

Art. 4 – Disdetta

Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle Parti dia, almeno tre mesi prima della relativa scadenza, la disdetta presentando le proposte per un nuovo C.C.N.L. per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e il mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.



TITOLO II

DISCIPLINA DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 5 – Livelli di contrattazione nazionale e territoriale

Le relazioni sindacali hanno l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro con quello di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati.

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva Nazionale di lavoro come segue:

- Contrattazione di I livello: contratto collettivo nazionale di settore, con la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori di settore ovunque impiegati sul territorio nazionale. In sede di contrattazione collettiva nazionale vengono disciplinate nei rinnovi contrattuali le seguenti materie:
 - a- Relazioni sindacali
 - b- Diritti sindacali e prerogative delle OO.SS.
 - c- Sistema di classificazione del personale
 - d- Durata dell'orario di lavoro
 - e- Struttura della retribuzione e fissazione dei minimi retributivi
 - f- Definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di secondo livello
 - g- Regolamentazione della parte sociale del rapporto di lavoro
 - h- Modalità e percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro
- Contrattazione di II livello: contratto integrativo di associazione, territoriale o associativo di settore, destinato ad introdurre impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socio economico, del settore di impiego e delle diverse situazioni delle associazioni. Una contrattazione locale, quindi, mirata a collegare incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico delle associazioni, concordati tra le parti, nonché a misurare la necessità e gli scopi delle associazioni, la dinamica del rapporto di lavoro, le esigenze di flessibilità e interpretare al meglio le esigenze di settore e territoriali. Con apposita sequenza negoziale, le parti definiranno le soluzioni più idonee, non esclusa, l'adozione di elementi economici di garanzia o forme analoghe, nel rispetto degli assetti contrattuali normativi, sottoscritti tra Governo e OO.SS Confederali sindacali e parti sociali.

La predetta contrattazione si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di settore o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del "ne bis in idem". La predetta contrattazione potrà svolgersi a livello aziendale o, alternativamente, a livello regionale o provinciale, ovvero in sede associativa di settore.



La contrattazione collettiva aziendale sarà svolta tra la rappresentanza dell'azienda, le RSU e le strutture territoriali competenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

Art. 6 – Materie delegate

La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede regionale, provinciale o associativa di settore.

Alla contrattazione collettiva territoriale è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) possibilità di una diversa articolazione o modulazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) possibilità di diversa statuizione in ordine agli elementi della retribuzione accessoria in base al collegamento degli incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati tra le parti nel rispetto dei limiti base del presente CCNL;
- c) benefits connessi all'attività svolta e al settore d'impiego;
- d) premio assiduità/presenza.
- e) costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dalla legge in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- f) concertazione, a livello regionale o provinciale o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per l'approvazione dei contratti di inserimenti o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto dalle normative sulla materia del lavoro;
- g) attuazione della disciplina della formazione professionale;
- h) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o associativa dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

Il contratto integrativo riguarda, altresì, le materie sotto indicate con i limiti specificatamente previsti:

- a- Previdenza ed assistenza integrativa
- b- Buono pasto
- c- Articolazione dell'orario di lavoro ed eventuale remunerazione di modalità specifiche (turni, flessibilità, o articolazioni gravose, notturno e festivi, etc.)
- d- Definizione del periodo di riferimento ai fini del calcolo, su base annua, della durata massima media dell'orario di lavoro
- e- Criteri e modalità per la corresponsione del premio di produttività
- f- Definizione dei criteri generali per l'accesso ai corsi professionali
- g- Regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul T.F.R.

- h- Criteri e modalità per il distacco di personale da e per le società controllate, nel rispetto delle vigenti normative di legge.
- i- Altre ipotesi previste dal presente contratto collettivo o dalle leggi in materia di lavoro.

L'accordo di II livello ha durata triennale.

Art. 7 – Informazione

Annualmente, l'Associazione convoca un apposito incontro con le OO.SS. aziendali per informare sulla situazione dell'ente e sulle sue prospettive, relativamente a:

- a. Linee strategiche
- b. Andamento e previsione dei livelli occupazionali
- c. Indirizzi generali per il perseguimento degli obiettivi programmatici
- d. Gestione delle risorse umane
- e. Politiche formative
- f. Modifiche dell'organizzazione aziendale
- g. Chiusura degli uffici per le ferie in determinati periodi dell'anno

Art. 8 – Diritti sindacali e di associazione

Le parti riconoscono che ciascun lavoratore dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi retribuiti nei limiti di 24 (ventiquattro) ore, per la partecipazione ad assemblee, che saranno indette, previa comunicazioni, con richiesta al datore di lavoro per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro.

L'assemblea si svolge in locali idonei, in applicazione a quanto disposto dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300.

In applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono, in presenza di più di 15 (quindici) lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) o più rappresentanti sindacali.

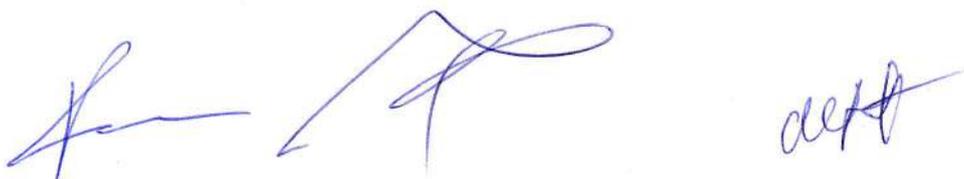
Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di otto ore mensili.

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle 8 (otto) ore annue per dipendente in servizio da ripartire in ragione della rappresentatività nell'Associazione, detti permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Per i lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali, dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della Legge 300/1970.

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali.

Il pagamento avverrà seguendo le modalità indicate nella delega firmata dal lavoratore dipendente.



Art. 9 – Preavviso in caso di sciopero

Fermo restando quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di sciopero, le OO.SS. sono tenute ad informare l'Associazione con un preavviso minimo di dieci giorni in ordine alla proclamazione dello sciopero. L'intervallo minimo di tempo intercorrente tra un'iniziativa di sciopero e quella successiva, deve essere almeno di tre giorni lavorativi.

Art. 10 – Affissioni

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25 della L. 20 maggio 1970 n° 300, nonché quelli dei sindacati nazionali di categoria, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su albi messi a disposizione dell'Associazione. In presenza di una rete intranet dell'Associazione, la stessa assicurerà l'utilizzo nella rete di una bacheca elettronica. Tali comunicati dovranno riguardare materia di interesse sindacale e del lavoro.

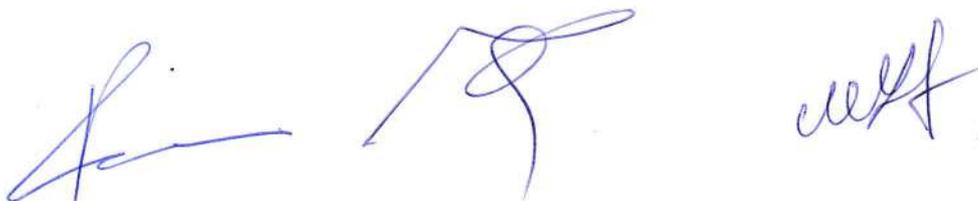
Art. 11 – Rappresentanze sindacali unitarie

In applicazione dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 in ciascuna unità con più di 15 (quindici) dipendenti le OO.SS. firmatarie il presente CCNL assumono l'iniziativa per la costituzione della RSU – Rappresentanze sindacali unitarie. Con separato accordo le parti concorderanno apposito protocollo di intesa per redigere il regolamento per la costituzione delle RSU e, in via transitoria, si conferma la disciplina attualmente vigente anche per quanto concerne il ruolo negoziale delle rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 12 – Ambiente di lavoro

Il datore di lavoro applicante il presente CCNL, si impegna a rimuovere gli effetti pregiudizievoli o discriminanti di eventuali situazioni, atti o comportamenti contrari alla tutela della dignità della persona, a sviluppare momenti di confronto con le OO.SS. tesi ad eliminare eventuali carenze organizzative che possano aver indotto sofferenze psicologiche legate all'ambiente di lavoro. Vengono individuate tra le possibili carenze i carichi di lavoro eccessivamente gravosi o insufficienti, situazioni logistiche oggettivamente riscontrabili come inadeguate o del tutto inadatte.

A tal fine l'Associazione si doterà, di norma, di idonea certificazione di qualità accreditata.



TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13 – Modalità di assunzione

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore di norma a tempo indeterminato e al gradino economico iniziale di ogni area.

Con il presente contratto le parti intendono assecondare le occasioni di impiego conseguibili attraverso il ricorso a tutti gli strumenti previsti dall'attuale legislazione in materia di mercato del lavoro, facilitando così l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro anche al fine di rispondere meglio alle necessità organizzative. A tal fine, in base alle esigenze organizzative dell'Associazione, possono essere utilizzate altre forme di lavoro, quali: interinale, contratti di inserimento, part-time, a termine, apprendistato, telelavoro, jobsharing (lavoro avvicendato), tirocini formativi (stages), lavoro agile (smart working). L'assunzione sia a tempo indeterminato che determinato dovrà risultare da atto scritto e contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- l'orario di lavoro e la sua distribuzione settimanale;
- il livello professionale cui viene assegnato;
- la durata del periodo di prova eventualmente pattuito;
- la qualifica di inquadramento;
- il trattamento economico;
- la sede di assegnazione.
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- l'indicazione del numero d'iscrizione a libro matricola;
- tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, la posizione INPS del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto.

Art. 14 – Documenti per l'assunzione

All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- documento di riconoscimento e codice fiscale;
- certificato di cittadinanza e, per i lavoratori extracomunitari, il permesso di soggiorno;
- titolo di studio ed eventuali specializzazioni;
- documentazione attestante servizio eventualmente prestato in precedenza e la formazione professionale acquisita;
- documenti necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- stato di famiglia;
- autorizzazione della privacy per lo svolgimento degli adempimenti di legge.



L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'Associazione, anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psicofisica del lavoratore ai sensi del D.lgs 81/2008, dei suoi colleghi di lavoro o dell'utenza, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni, da rilasciarsi da parte della competente autorità sanitaria.

All'atto della presentazione in servizio, il lavoratore presenta la certificazione o le dichiarazioni sostitutive sugli stati, qualità personali e fatti che l'Associazione chiederà di comprovare, ai fini dell'assunzione.

L'Associazione può decidere autonomamente che le documentazioni richieste possano essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifica.

Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

Art. 15 – Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Area Quadri 90 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Area A 60 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Area B 40 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova ed al termine dello stesso, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di 13^a e alle ferie maturate.

Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato dall'anzianità di servizio.

Art. 16 – Telelavoro e/o Lavoro Agile (smart working)

Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore dipendente opera e la sede del datore di lavoro.

Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale.

Il lavoratore fa quindi parte dell'organizzazione della struttura datoriale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è all'esterno della stessa.

Il Telelavoro dipendente ha quindi gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti che svolgono l'attività nei locali del datore e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo del medesimo.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione esterna alla struttura dell'Associazione non configurano una unità produttiva autonoma del datore.

Il Telelavoro ha carattere volontario sia per la parte datoriale che per il lavoratore dipendente. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore

dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta, prospettata nel corso del rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro.

Qualora il lavoratore esprima il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'Imprenditore può accettare o respingere tale offerta.

I lavoratori dipendenti che passano al Telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero il proprio status precedentemente acquisito.

Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

Al lavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali del datore.

Il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva.

I Telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i lavoratori dipendenti comparabili.

I Telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire degli stessi diritti di informazione e partecipazione sindacale degli altri lavoratori.

I Telelavoratori hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Il datore di lavoro adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per ciò che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali e provvederà, altresì, ad informare il telelavoratore dipendente in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

È demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

Il datore, nello svolgimento dell'attività lavorativa del telelavorista, dovrà garantire la sicurezza sul luogo di lavoro del lavoratore dipendente in ottemperanza alle vigenti norme in materia. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

In ogni caso il datore si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore.

Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Il datore è tenuto a fornire al telelavoratore i supporti tecnici ed è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.

Il datore di lavoro dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza e di igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista.



Alla contrattazione aziendale è demandato:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore, come contratti con i colleghi e l'accesso alle informazioni dell'Associazione;
- il carico di lavoro;
- eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente.

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste del decreto legislativo 84/2003 n. 66:

- art. 3 (orario normale di lavoro settimanale);
- art. 4 (durata massima dell'orario settimanale);
- art. 5 (lavoro straordinario);
- art. 7 (riposo giornaliero);
- art. 8 (pause);
- art. 12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno).

Il telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano negli uffici del datore di lavoro.

La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza, della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro.

Per tutto quanto non previsto dal presente CCNL, si rinvia alla legislazione vigente.

Art. 16 bis – Modalità e percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro

Per la vigenza del presente CCNL, le percentuali massime di utilizzo di rapporti di lavoro a tempo non indeterminato è fissata nel 15% del personale complessivo alla data del 31/12 dell'anno precedente.

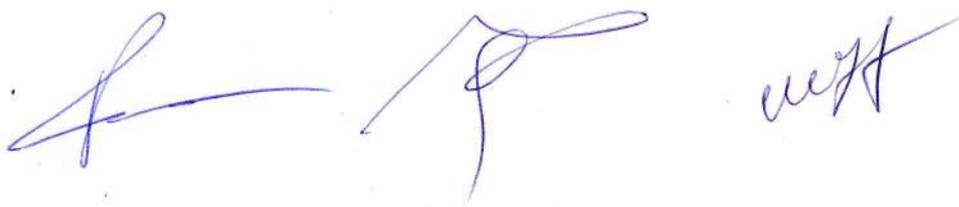
Per la stessa durata, le parti convergono che non verrà fatto ricorso a rapporti di lavoro non a tempo indeterminato diversi da quelli di cui agli artt. 13.

ART. 17 – Lavoro a tempo determinato

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine nei casi rientranti nella previsione di cui alla Legge N. 69/2021 e successive modifiche, la stipula dei contratti di lavoro a tempo determinato è consentita nei seguenti casi:

- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (maternità, malattia, ecc.);
- intensificazione della attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
- per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate;
- sostituzione di dipendenti assenti per periodi feriali non programmati;

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia del contratto va consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.



Il termine del contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 3 anni.

La proroga è ammessa una sola volta, a condizione che si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato e che sia richiesta da ragioni oggettive.

In presenza di proroga la durata complessiva del contratto non potrà essere superiore a 3 anni.

I limiti di cui ai commi precedenti non sono applicabili relativamente la stipula di contratti a termina dei lavoratori inquadrati nell'area dirigenti.

Le parti, altresì, stabiliscono che in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/3 della durata del contratto, con un minimo di 30 giorni, e non eccedente comunque la scadenza del termine apposto al contratto.

Per quanto non previsto nel presente contratto, si rinvia alle norme vigenti in materia.

Art. 18 – Lavoro parziale o part time

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Questo contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento.

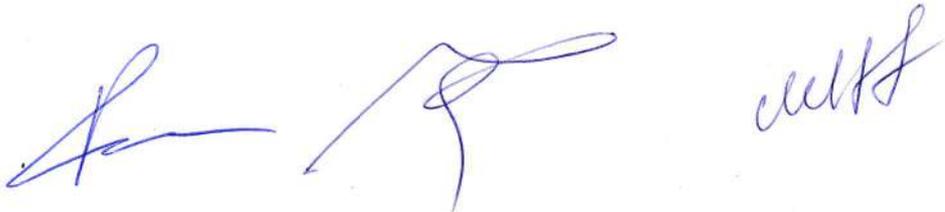
Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- Orizzontale: quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale di lavoro giornaliero;
- Verticale: quello in relazione al quale l'attività lavorativa viene svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- Misto: che si svolge secondo una combinazione delle due modalità sopra descritte.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova valgono i periodi di cui agli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche.

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) nei limiti dell'orario a tempo pieno.

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i lavoratori dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.



Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto, e svolte nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei dipendenti a tempo pieno, richiedono il consenso del lavoratore dipendente a tempo parziale.

Il rifiuto del lavoratore dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

È prevista, per il lavoro supplementare, una maggiorazione della paga oraria pari al 10%.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.

La retribuzione per il lavoro straordinario è regolata con le stesse modalità con cui il presente contratto disciplina il lavoro straordinario nel rapporto di lavoro a tempo pieno.

È possibile, previo accordo tra le parti, per necessità lavorative o su richiesta del lavoratore, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (clausola flessibile), nonché incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica).

Con l'accordo tra il datore di lavoro ed il lavoratore, il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa.

Lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap o tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedano il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

I dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dall'A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

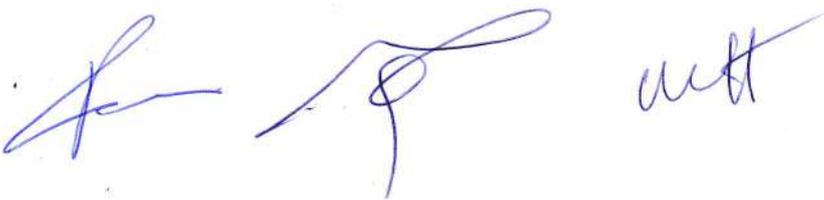
La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate. Nel caso di lavoro a tempo parziale orizzontale, le ferie competono in misura intera.

Ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 25.02.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del Digs 10.9.2003 n. 276, il datore di lavoro è tenuto a far convalidare dalla Direzione Provinciale del Lavoro la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ad informare le OO.SS. firmatarie del presente CCNL e le rappresentanze sindacali aziendali, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia alle norme vigenti in materia.

Art. 19 – Contratto di apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante anche detto contratto di mestiere è lo strumento giuridico e negoziale, disciplinato da Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche, mediante il quale si facilita l'inserimento nel mondo del lavoro con un contratto a tempo indeterminato finalizzato all'inserimento e reinserimento dei giovani nel mercato del lavoro. I destinatari sono persone che hanno un'età compresa tra i 18 e i 29 anni, con età minima che scende a 17 anni per coloro che sono in possesso di una



qualifica professionale. Non è sottoposto a limiti di età nel caso il lavoratore sia disoccupato o inserito in una lista di mobilità ordinaria.

A differenza delle altre due tipologie di contratto di apprendistato (apprendistato di primo livello e alta formazione e ricerca)) quello professionalizzante mira all'ottenimento di una qualifica professionale valida ai fini contrattuali.

Possono essere assunti con contratto di inserimento le seguenti categorie:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni non compiuti;
- b) disoccupati di lunga durata senza limiti di età compresa e, pertanto, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione;
- c) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa;
- d) persone riconosciute affette da un grave *handicap* fisico, mentale o psichico.

Sono autorizzate ad assumere con contratti di apprendistato professionalizzante tutte le associazioni, applicanti il presente contratto collettivo, che corrispondano al requisito di legge di avere mantenuto in servizio con trasformazione del contratto di apprendistato professionalizzante in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, almeno il 60% dei contratti scaduti nei 18 mesi precedenti (salvo che, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato professionalizzante).

Per le finalità di cui al precedente punto non si computano:

- i lavoratori che si siano dimessi;
- i lavoratori deceduti;
- i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
- i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.

Condizione essenziale al perfezionamento del contratto di apprendistato professionalizzante è la definizione, con il consenso del lavoratore di un progetto individuale, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;

il piano individuale di apprendistato professionalizzante dovrà prevedere:

- il profilo professionale da conseguire;
- la durata del progetto stesso;
- il livello di inquadramento contrattuale, iniziale e finale;
- l'orario settimanale di lavoro (a tempo pieno o parziale) e la sua distribuzione;
- l'*iter* formativo.

È demandata alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale, la modalità di definizione dei piano individuali di apprendistato professionalizzante, nel rispetto di quanto previsto dal Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.



Al contratto di apprendistato professionalizzante, stipulato in forma scritta, deve essere allegato il progetto individuale di apprendistato. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è, a seconda dei progetti e dei livelli professionali di approdo, ricompresa tra un minimo di 9 mesi ed uno massimo di 18.

In caso di assunzione di persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.

Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto di astensione per maternità.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Eventuali proroghe sono ammesse entro i limiti massimi di durata di cui sopra.

È demandata alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale, la definizione della durata dei contratti di apprendistato professionalizzante anche in relazione ai piani individuali concordati.

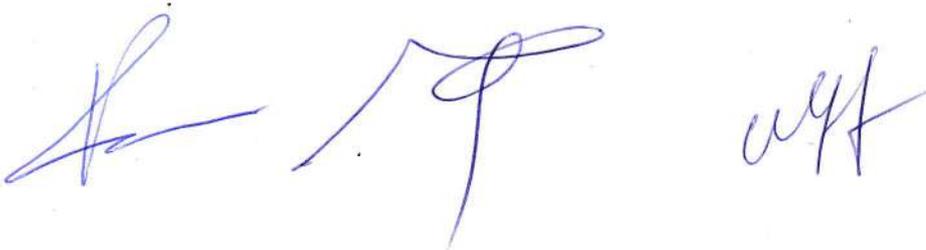
Ai contratti di apprendistato professionalizzante si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro e gli accordi contrattuali.

Durante la vigenza del contratto di di apprendistato professionalizzante la categoria di inquadramento del datore non può essere inferiore, per più di due gradini economici all'iniziale dell'Area spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni, che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di apprendistato professionalizzante laddove le stesse siano riferibili all'Area Quadri e Area A. Nel caso di inserimento nell'Area B il gradino economico di apprendistato professionalizzante è quello iniziale dell'Area stessa.

Il lavoratore che si dimette in corso di rapporto deve dare al datore di lavoro il preavviso previsto dall'art. 31 del presente contratto.

Il contratto di apprendistato professionalizzante non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, per l'intera durata del contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente C.C.N.L. per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. The first signature on the left is a stylized, cursive 'A'. The middle signature is a more complex, flowing cursive script. The signature on the right is a shorter, more compact cursive script.

TITOLO IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 20 – Classificazione del personale

La classificazione e l'inquadramento del personale sono determinati a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze delle associazioni, e il riconoscimento della professionalità dei lavoratori.

Il personale dirigente è classificato in un'unica area.

Il personale non dirigente è classificato in un'unica qualifica di quadro e in due aree unificazionali denominate A e B ciascuna articolata in sei gradini economici.

L'inquadramento del personale nelle diverse aree è effettuato tenendo conto del contenuto professionale delle mansioni.

Al dipendente può essere assegnato lo svolgimento di tutte o in parte le mansioni rientranti nell'area di appartenenza, attesa l'interscambiabilità delle mansioni stesse.

L'affidamento di mansioni diverse da quelle normalmente svolte ma rientranti, comunque, nell'area di appartenenza non determina alcuna modifica né sotto l'aspetto retributivo né sotto l'aspetto dell'inquadramento.

“AREA DIRIGENTI”

Sono considerati dirigenti, ai sensi dell'articolo 2095 c.c. quei prestatori di lavoro subordinato i quali ricoprono nell'Associazione un elevato grado di autonomia e potere decisionale nonché professionalità

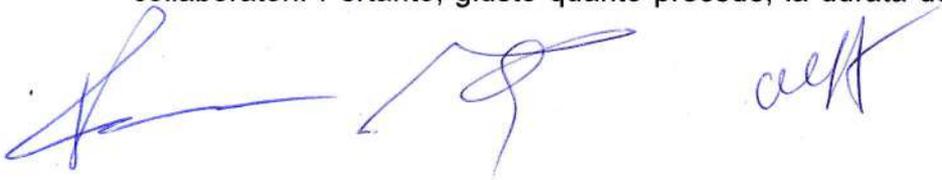
L'elevato grado di autonomia e di potere decisionale nell'ambito delle competenze demandate è subordinato solo alle direttive generali e di coordinamento di tipo strategico attribuite dal Consiglio Direttivo, dal Presidente o dal Direttore Generale a secondo dello statuto dall'Associazione.

Il potere gerarchico su tutto il personale, o parte di esso, il potere di rappresentanza anche al di fuori dell'Associazione, il potere decisionale in materia di spesa nella misura eventualmente delegatagli, sono ulteriori elementi che contribuiscono a definire la figura del dirigente.

Il contratto trova applicazione anche per coloro che sono chiamati a ricoprire cariche associative, che svolgono la loro attività prevalente nell'Associazione stessa. Essi nell'ambito dell'effettivo riconoscimento della funzione, promuovono, coordinano e gestiscono la realizzazione degli obiettivi.

Nel caso di stipula di contratto di lavoro per il Presidente dell'Associazione è presupposto necessario la delibera del Consiglio Direttivo o organo analogo previsto dallo statuto dell'Associazione.

La considerazione delle funzioni e delle responsabilità proprie del dirigente nell'ambito per assetto operativo e gestionale all'Associazione, questi articola il proprio tempo di lavoro e la propria presenza sulla base delle esigenze connesse all'espletamento dell'incarico affidatogli, assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, comunque diretta ad assicurare l'ordinato svolgimento del lavoro da parte dei collaboratori. Pertanto, giusto quanto precede, la durata della prestazione è improntata a



criteri di onnicomprensività, flessibilità, discrezionalità, trasparenza e reperibilità e non è quantificabile. Tuttavia essa tende a correlarsi, pur con ampia discrezionalità, all'orario di lavoro vigente per i collaboratori, specie per quanto riguarda il corso settimanale nel quadro delle leggi vigenti. In questo senso l'indennità di cui al successivo articolo 43 si ritiene onnicomprensiva relativamente ogni prestazione di lavoro ad esclusione di quanto previsto per il trattamento di missione e trasferimento. Nel caso che le prestazioni lavorative siano effettuate di domenica e nei giorni festivi si darà luogo al recesso compensativo.

“AREA QUADRI”

Appartengono all'area quadri i dipendenti che 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. Il personale inquadrato nell'area quadri esercita poteri di discrezionalità e responsabilità personale, anche nel coordinamento e nell'ottimizzazione delle risorse umane, in attività di particolare complessità operativa, nell'ambito di strategie e programmi definiti. Il quadro è preposto, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo un adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati. I dipendenti appartenenti alla qualifica di quadro sono responsabili della gestione e del coordinamento dei settori cui sono preposti e dei risultati conseguiti; dispongono quanto necessario per l'organizzazione del lavoro e per l'utilizzo del personale assegnato.

La prestazione lavorativa dei quadri si effettua, di massima, in stretta correlazione temporale con il normale orario di lavoro, fermo restando che il quadro opera secondo il principio di flessibilità temporale e con criteri di autogestione individuale che tenga conto delle esigenze operative. Pertanto le eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro si intendono compensate con la corresponsione dell'indennità quadro di cui all'art. 43 del presente contratto.

Nel caso che le prestazioni lavorative siano effettuate di domenica e nei giorni festivi si darà luogo al riposo compensativo.

AREA “A”

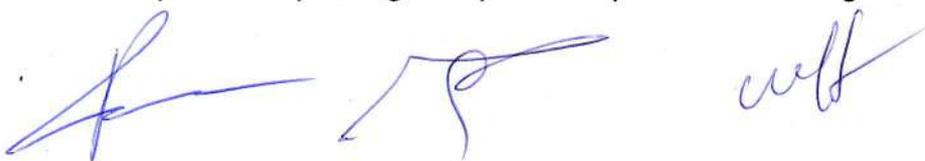
Appartengono all'area A i dipendenti in possesso di specializzazione e preparazione professionale adeguata alle attribuzioni del settore di appartenenza dimostrando capacità di valutazione nel perseguimento degli obiettivi; nell'ambito dei compiti ad essi assegnati, svolgono funzioni organizzative e/o operative con caratteristiche di iniziativa, di autonomia e/o con compiti di responsabilità, coordinamento e supervisione.

Rispondono del proprio operato e dell'organizzazione e dei risultati dell'unità e/o settore cui eventualmente sono preposti.

Curano la predisposizione e l'esame di atti e provvedimenti tecnici e/o amministrativi che richiedono capacità di analisi descrittiva e di iniziativa per la corretta applicazione delle procedure; si possono avvalere della collaborazione di personale dell'area B.

L'area A prevede sei gradini economici denominati A-1, A-2, A-3, A-4, A-5 e A-6.

I dipendenti appartenenti all'area A acquisiscono il diritto di accesso al gradino economico superiore dopo i seguenti periodi di permanenza nel gradino di appartenenza:



A1 due anni;
A2 due anni;
A3 tre anni;
A4 tre anni;
A5 cinque anni.

AREA "B"

Appartengono all'area B i dipendenti che eseguono compiti operativi articolati, anche in cooperazione con le attività collegate; posseggono specifiche conoscenze tecniche legate alla natura dei compiti affidato.

Hanno responsabilità circoscritta alle modalità di svolgimento del lavoro affidato. L'area B prevede sei gradini economici denominati B-1, B-2, B-3, B-4, B-5 e B-6.

I dipendenti appartenenti all'area B acquisiscono il diritto di accesso al gradino economico superiore dopo i seguenti periodi di permanenza nel gradino di appartenenza:

B1 due anni;
B2 due anni;
B3 tre anni;
B4 tre anni;
B5 tre anni.

L'Associazione può attribuire al dipendente il gradino economico superiore anticipatamente rispetto ai tempi di cui ai commi precedenti. Ai fini della maturazione del gradino economico superiore, non saranno considerati utili i periodi di aspettativa non retribuiti.

Per il personale dipendente in servizio alla data di stipula del presente contratto l'anzianità utile per lo sviluppo professionale decorre dal 1 novembre 2009.

Per il personale dipendente assunto in data successiva l'anzianità utile per lo sviluppo professionale decorre dalla data di assunzione e l'attribuzione del gradino economico superiore decorre dal mese successivo a quello di maturazione.

Art. 21 – Passaggio di Area

Il passaggio di area avviene di norma dal livello apicale dell'area inferiore e comporta l'attribuzione del gradino economico della nuova area al trattamento economico in godimento, nonché l'eventuale assegno *ad personam* che fa salvo il maturato economico.

Il passaggio ad area superiore da quella di appartenenza si consegue con provvedimento dell'Associazione, che adotterà le proprie determinazioni valutando il curriculum professionale ed il potenziale del dipendente rispetto all'assunzione di incarichi di maggiore responsabilità, nonché l'anzianità di permanenza nell'area di appartenenza.

Le valutazioni avverranno, di norma, a cadenza annuale.



TITOLO V

ORARIO DI LAVORO

Art. 22 – Orario di lavoro

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque ovvero sei giorni lavorativi.

Per lavoro *effettivo* deve intendersi la quantità di lavoro da prestarsi in conto del debito orario, non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, nonché i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'associazione e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero salvo quanto disposto da specifiche norme di legge.

Le articolazioni degli orari di lavoro praticanti nell'Associazione dovranno essere esposto in modo facile e visibile a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda all'Ispettorato del Lavoro.

La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

ART. 23 – Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 28 del presente C.C.N.L. sono considerate lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario ha carattere di volontarietà.

È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie solo nei casi di effettiva necessità o situazioni di comprovata emergenza e/o urgenza e, comunque, nel limite massimo di 200 ore annue per ogni lavoratore.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

Il lavoro straordinario compiuto in giorni feriali deve essere retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria aumentata del 15%.

Il lavoro straordinario compiuto in un giorno festivo infrasettimanale deve essere retribuito con un compenso pari alla paga oraria, aumentata del 25%.

Il lavoro straordinario compiuto di domenica, dà diritto ad un compenso aumentato del 25% della paga oraria.

Il lavoro straordinario compiuto tra le ore 22,00 e le 6,00 è consigliato straordinario notturno e dà diritto ad un compenso aumentato del 20% della paga oraria.

La paga oraria viene calcolata dividendo 1/12 della retribuzione annua contrattuale per il coefficiente 168.

Il compenso per il lavoro straordinario deve essere corrisposto entro il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

In alternativa alla corresponsione dello straordinario, a richiesta del dipendente, è possibile fruire del riposo compensativo orario ovvero per l'intera giornata entro il mese successivo a quello in cui è stata effettuata la prestazione; in ogni caso viene corrisposto il differenziale della maggiorazione.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario

dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario, valgono le vigenti norme di legge.

ART. 24 – Lavoro notturno

È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00 del giorno successivo. Il lavoro notturno è compensato con una maggiorazione pari al 20% sulla retribuzione ordinaria.

ART. 25 – Lavoro festivo

È considerato lavoro festivo quello prestato:

- 1° gennaio (Capodanno);
- 6 gennaio (Epifania);
- Lunedì di Pasqua;
- 25 aprile (Festa della Liberazione);
- 1° maggio (Festa del lavoro);
- 2 giugno (Festa della Repubblica);
- 15 agosto (Assunzione);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- giorno del S. Patrono della città in cui ha sede l'associazione

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo con una maggiorazione del 25%.

A tutto il personale assente nella giornata di festività per infortunio o per assenza obbligatoria per maternità dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione del 25%.

ART. 26 – Riposi settimanali, compensativi

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale, normalmente coincidente con la domenica.

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse – compatibilmente se le esigenze organizzative lo permettano – può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla L. n. 370/1934, dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia.



Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavoro di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal punto precedente, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

Qualora una delle citate festività elencate nel precedente art. 25 dovesse cadere di domenica – ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto 2 del presente articolo, è dovuta al lavoratore una giornata di retribuzione.

ART. 27 – *Permessi retribuiti e permessi non retribuiti*

Ai lavoratori dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti nei casi in cui si lavorano le festività previste dal precedente art. 25 da chiedere, di norma, relativamente la prima o ultima ora di lavoro per un totale di 36 ore annue.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto, comunque, alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge n° 3 del 21 marzo 1990, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa senza diritto alla maggiorazione.

Le parti convengono che, il lavoratore dipendente – che ne fornirà documentazione preventiva o successiva – ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati.

EVENTI GIORNI

- | | |
|--|----------|
| - al matrimonio di un figlio; | 1 giorno |
| - alla nascita o adozione di un figlio; | 3 giorni |
| - al decesso del padre, della madre, di un fratello,
una sorella, di un coniuge, del convivente e dei figli | 3 giorni |
| - al lavoratore dipendente chiamato a rendere testimonianza in tribunale | 1 giorno |

Al lavoratore dipendente donatore di sangue, saranno riconosciuti permessi retribuiti della misura di un giorno per donazione certificata;

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.

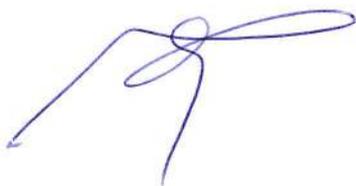
Nel caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il lavoratore dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà correttamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso.



In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Il lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 168 (centosessantotto) ore all'anno.

Si applica il disposto della Legge 300/70 in materia.



TITOLO VI

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 28 – intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato in sede di contrattazione di secondo livello. In caso di impossibilità dell'Associazione a fornire un servizio mensa, in sostituzione ai dipendenti spetta il buono pasto da corrispondere con le modalità e con gli importi stabiliti in sede di contrattazione di secondo livello.

Art. 29 – congedo per matrimonio

Al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario.

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.

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

Entro i 30 (trenta) giorni successivi al termine del congedo matrimoniale, dovrà essere mostrato il certificato di matrimonio.

Art. 30 – Maternità e congedi parentali

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti.

Le parti concordano che la disposizione della legge del 31 dicembre 1971, n° 1204, in materia di permessi post partum, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, direttiva CEE n. 96/94, legge 8/3/2000 n. 53 e D.LGS n. 151 del 26/3/2001 e del nuovo D.lgs n. 105/2022 e della Circolare INPS n. 122 del 27/10/2022.

La dipendente in gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione dei permessi di cui sopra le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL. 15 ottobre 1936, n. 2128.



Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

a. per i primi due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza nonché per il periodo di assenza anticipata eventualmente disposto dalla DPL e per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e quella effettiva se posteriore;

b. per tre mesi successivi alla data del parto o alla data di interruzione della gravidanza avvenuta dopo il 180° giorni di gestazione:

per data di inizio della gestazione si intende il 300° giorno anteriore alla data presunta del parto.

- Ferma restando la durata complessiva della assenza obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di posticipare l'inizio del periodo di assenza fino al mese precedente la data presunta del parto se il medico specialista della ASL o convenzionato nonché il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute usi luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. In tal caso il periodo di assenza non goduto prima del parto sarà aggiunto a quello da godere dopo il parto stesso, ferma restando la durata complessiva dell'assenza obbligatoria. In caso di parto prematuro i giorni di astensione non goduti prima del parto saranno aggiunti al periodo di assenza obbligatoria dopo il parto.

- lavoratrice in prova

È riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria ed il relativo trattamento alle lavoratrici in prova. La prova viene interrotta e dovrà proseguire al termine dell'astensione obbligatoria.

- lavoratrice con contratto a termine

Il diritto all'indennità economica durante tutti i periodi di assenza obbligatoria, compresa l'astensione anticipata, non viene meno alla scadenza del contratto a termine. Il datore di lavoro è tenuto in questo caso a comunicare all'INPS i dati salariali per la prosecuzione dell'erogazione mediante pagamento diretto da parte del medesimo Istituto previdenziale.

Ove la lavoratrice si trovi in astensione facoltativa il diritto all'indennità cessa con lo spirare del termine.

- lavoratrice part time

l'indennità viene liquidata sulla base della retribuzione ridotta effettivamente percepita. In caso di part time ciclico sulla base annua, quando l'interruzione obbligatoria inizi durante la fase lavorativa (o entro i 60 giorni successivi) l'indennità è corrisposta anche per le giornate di mancato svolgimento dell'attività lavorativa previste per pausa contrattuale. Nel caso in cui l'astensione obbligatoria inizi oltre i 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro, l'indennità spetta per le sole giornate di astensione incluse nei periodi di prevista ripresa lavorativa, escludendo i periodi di pausa contrattuale durante i quali non spetta nemmeno l'indennità di astensione facoltativa.

- Indennità per allattamento

a tutte le lavoratrici madri, comprese le apprendiste, spettano i riposi giornalieri retribuiti per l'allattamento, durante il primo anno di vita del bambino anche se occupate con contratto a termine o part time. Il diritto ai riposi ed il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche al padre lavoratore come previsto dalle norme sui congedi parentali previsti dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e dal Decreto

legislativo 30 giugno 2022 n. 105 – Conciliazione vita lavoro e Circolare INPS n° 122 del 27/10/2022.

I riposi in questione, usufruibili sono da considerarsi, ai fini della durata della prestazione giornaliera, come ore di lavoro a tutti gli effetti. Spetta un solo riposo giornaliero se l'orario è inferiore alle sei ore di effettivo lavoro.

- In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum. La richiesta deve essere presentata per iscritto ed adeguatamente motivata, corredata di documentazione giustificativa al riguardo, ovvero dichiarazione ai sensi del D.P.R. 445 del 2000;
- la lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa", cessazione dell'attività o cessazione del rapporto.
- per i familiari di bambini portatori di handicap si rinvia alle norme previste dalla legge.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della L. n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1 della L. n. 53/2000.

Per i periodi di assenza obbligatoria e facoltativa indicati agli artt. 4, 5 e 7, L. 1204/71 la lavoratrice ha diritto, rispettivamente, alle seguenti indennità economiche:

- 100% della retribuzione individuale per il periodo di astensione obbligatoria;
- 30% della retribuzione individuale per il periodo di astensione facoltativa.

Nel caso di astensione facoltativa di cui all'art. 7, comma 1, della legge citata, il periodo di assenza, ai fini del trattamento di fine rapporto, è considerato con riferimento alla retribuzione effettivamente percepita. Alle lavoratrici assunte con contratto a termine, si applicano le disposizioni dell'art. 2, comma 3, L. 1204/71.



Art. 31 – Ferie

Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto a 26 giorni di ferie annuali. Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei giorni lavorativi.

Compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.

Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione.

La fruizione delle ferie deve comunque avvenire entro i 18 mesi successivi all'anno cui si riferiscono. Nel caso di ferie maturate e non godute alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro ne corrisponderà il corrispettivo economico.

Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese a qualsiasi titolo sostenute compreso anche per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

Art. 32 – Aspettativa

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che abbia almeno quattro anni di anzianità, che ne faccia motivata richiesta, per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, l'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato per un periodo massimo di sei mesi.

Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

Qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'Associazione può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.

Periodo sabatico.

Il lavoratore che ha maturato 20 anni di servizio potrà chiedere, per una sola volta, un periodo di aspettativa fino a tre mesi, non frazionabili.

Art. 33 – Assenze

L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'associazione al fine di consentire l'eventuale sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.

L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

L'inosservanza delle prescrizioni sancite dai precedenti commi 1. e 2. sarà sanzionata nei modi e nelle forme di cui al successivo art. 39 (provvedimenti disciplinari).

Art. 34 – Malattia e Infortuni

L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata nel normale orario di lavoro, tramite chiamata telefonica o fax ovvero e-mail, salvo i casi di giustificato impedimento; inoltre il lavoratore dipendente deve trasmettere entro due giorni il relativo certificato medico attestante la malattia.



Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, sul lavoro anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, quest'ultimo resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Associazione e successivamente documentati.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Associazione, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in Associazione.

In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 39. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

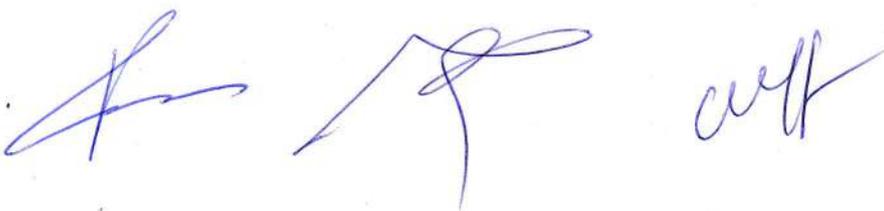
A) Infortunio sul lavoro e malattia professionale.

Qualora ricorra infortunio sul lavoro o malattia professionale, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla completa guarigione clinica o alla stabilizzazione degli esiti, accertati dall'INAIL.

L'Associazione anticipa l'intero trattamento economico previsto dall'INAIL, osservando per i rimborsi le procedure disposte dall'INAIL. In caso di infortunio attribuibile alla responsabilità di terzi, l'Associazione può surrogarsi nei diritti dell'infortunato fino alla concorrenza della somma erogata:

B) Malattia ed infortunio extraprofessionale.

Il lavoratore che ha superato il periodo di prova, ha diritto, in caso di assenza per malattia o infortunio, alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi continuativi o di dodici mesi nel triennio. I periodi di degenza ospedaliera,



debitamente certificati, non danno luogo al raggiungimento dei termini di comporta sopra elencati.

Per la maturazione del periodo di comporta, vengono sommate tutte le assenze per malattia verificatesi nei tre anni precedenti l'ultima manifestazione morbosa. In relazione alla gravità delle malattie, il dipendente ha diritto di richiedere, allo scadere del termine per la conservazione del posto di lavoro, un'aspettativa non retribuita della durata massima di 6 mesi, periodo elevabile a 12 mesi per i lavoratori affetti da malattie gravi quali, ad esempio, oncologiche, sclerosi, ictus, coma o interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by pass coronarico.

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia e/o infortunio non sul lavoro, potrà usufruire, previa richiesta scritta a mezzo raccomandata a.r., di un periodo di aspettativa debitamente certificato, di durata non superiore a giorni 90 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituti.

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini del calcolo del periodo di comporta e del trattamento economico.

Durante il periodo di preavviso il diritto alla conservazione del posto spetta soltanto fino alla scadenza del preavviso stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo comma, il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'I.N.A.I.L., ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'I.N.A.I.L. stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta. Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

Pertanto una volta decorso il periodo durante il quale il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonché l'eventuale periodo di aspettativa di cui al comma precedente, il rapporto di lavoro si risolve di diritto e l'Associazione ne da comunicazione scritta all'interessato.

Il dipendente conserva il diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso. Il periodo di assenza per malattia viene computato come servizio a tutti gli effetti, ad esclusione dell'eventuale ulteriore periodo di aspettativa. La fruibilità delle cure termali è disciplinata dalla legislazione vigente.

C) Trattamento economico

Durante il periodo di malattia il lavoratore riceve dall'azienda la normale retribuzione individuale giornaliera a partire dal primo giorno di assenza. La retribuzione individuale verrà attribuita in caso di malattia:



- Al 100% durante il periodo di comporto (6 mesi);
- Al 50% fino al termine del sesto mese di aspettativa per gli affetti da malattie gravissime di cui al precedente punto B.

Le prestazioni economiche a carico dell'INPS anticipate dall'Associazione, sono conguagliate alla fine di ciascun periodo di paga, nel loro importo con quello dei contributi e delle somme dovute all'INPS stesso dall'Associazione.

Per le prestazioni economiche a carico dell'INAIL anticipate dall'Associazione, il lavoratore è tenuto a far avere alla propria Associazione gli assegni relativi a dette prestazioni non appena sono a lui rimessi dall'INAIL stessa.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato sono applicabili le norme relative alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento retributivo, nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Sospensione della fruizione

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo di ferie;
- malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

D) giornate non indennizzabili

I casi di giornate non indennizzabili sono:

- assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
- giornate non coperte da certificazione medica.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto.

In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'I.N.P.S.

Art. 35 – Servizio di volontariato

Il lavoratore chiamato per assolvere agli obblighi di organizzazioni di volontariato definite dalla legge 266/91 e dalla legge delega n. 106 del 2016, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro con decorrenza dell'anzianità.

Art. 36 – Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando motivato preavviso scritto con raccomandata A.R. od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) comportamento oltraggioso o grave insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) appropriazione di beni del datore di lavoro o di terzi sul luogo di lavoro;
- c) danneggiamento volontario di beni del datore;
- d) concorrenza con il datore in cui presta la propria opera;
- e) esecuzioni di lavori senza permesso, nei locali del datore sia per proprio conto che per terzi;
- f) falsificazione di documentazione del datore;

- g) assenze non giustificate di oltre quattro giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
- h) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- i) cessazione dell'attività;

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovranno rispettare i seguenti tempi:

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal datore, i tempo di preavviso sono:

AREA QUADRI: tre mesi.

AREA A: due mesi.

AREA B: due mesi.

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal lavoratore con le dimissioni volontarie, i tempi di preavviso sono dimezzati.

Il lavoratore deve presentare le sue dimissioni volontarie mediante accesso al sito del Ministero del lavoro on-line o tramite gli enti autorizzati Patronati e OO.SS.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

Art. 37 – Risarcimento danni

I danni che, per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) dalla paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

Art. 38 – Lavoratori Studenti

Le Parti convengono che:

Viste le norme dettate dalla legge 300/70, dalla legge 245/1978 e dalla legge n. 53/2000 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza a corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:



DIRITTO ALLO STUDIO:

150 ore di permessi retribuiti nel triennio utilizzabili anche in un solo anno.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a) il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;
- b) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza nei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

FORMAZIONE PROFESSIONALE:

i corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

- a) Corsi per erogare la Formazione sia in presenza (Aula) che in FAD Blended (In Azienda) che on line ed anche in Video Conferenza certificata in modalità: Sincrona/Asincrona.
- b) Organizzare Corsi per erogare la Formazione extra curriculare agli "Apprendisti".
- c) devono essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- d) devono essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla regione;
- e) devono prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 2% dei lavoratori occupati, compatibilmente con le esigenze legate allo svolgimento dell'attività del datore di lavoro.

Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30/06 e il 31/12.

Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste.

Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, ogni tre mesi, un certificato di frequenza.

PERMESSI PER SOSTENERE GLI ESAMI

Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti compresi gli universitari, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame, previa presentazione al datore di lavoro di idonea certificazione rilasciata dalla scuola/università.

I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di due volte.

CONGEDI PER FORMAZIONE PERMANENTE

La durata massima è di 10 mesi di aspettativa non retribuita per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità:

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- al fine di conseguire il titolo di II grado;
- al fine di conseguire il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative.



Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive.

Il monte ore triennale per i permessi sopra esposti è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività soppresse, ecc.) moltiplicato per 3 (tre).

Art. 39 – Codice disciplinare

Doveri del lavoratore dipendente:

Il lavoratore dipendente deve esplicare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare rispettare i seguenti obblighi e divieti:

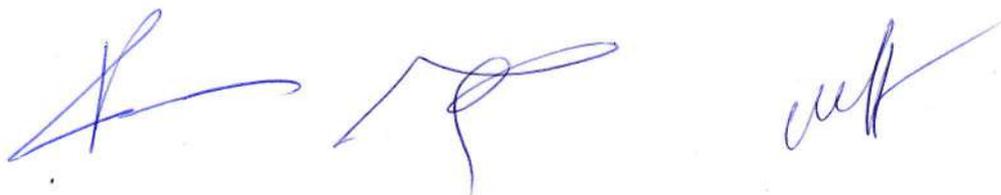
- 1) Osservare l'orario di lavoro stabilito ed adempiere a tutte le formalità che il datore di lavoro ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- 2) Svolgere tutti i compiti assegnati; nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) Conservare la più assoluta segretezza sui dati sensibili trattati direttamente o indirettamente nell'esercizio del proprio lavoro;
- 4) Il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, in ragione della propria attività lavorativa profitti da terzi o a danno del datore di lavoro, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- 5) Usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di relazione con il pubblico;
- 6) Evitare di permanere nei locali dell'Associazione e trattenersi oltre l'orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
- 7) Rispettare tutte le disposizioni in uso e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti

Disposizioni disciplinari.

I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri di cui sopra, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

- 1) rimprovero verbale,
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 (sette) giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- 6) licenziamento.

Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi;



Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto.

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per irregolarità di lieve entità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

Mancanze punibili con la multa.

- per recidività, entro un anno dall'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio economico agli interessi all'Associazione.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a sette giorni.

- per recidività, entro un anno dall'applicazione, sulle stesse mancanze, dalla multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
- per assenza ingiustificata non superiore a tre giorni;
- per rifiuto ad eseguire disposizioni concernenti il proprio lavoro;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno del datore (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi agli interessi dell'Associazione.
- Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Associazione, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da otto a dieci giorni.

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, della multa nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a sette giorni;
- per assenza ingiustificata superiore a tre giorni ma inferiore ai cinque;
- per abituale negligenza nell'osservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'Associazione o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce.



Mancanze punibili con il licenziamento.

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra otto e dieci giorni;
- per assenza ingiustificata oltre i quattro giorni lavorativi;
- per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'azienda o, per il personale viaggiante, stradale;
- per furto o danneggiamento volontario al materiale dell'Associazione;
- per abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi.
- per grave insubordinazione verso i superiori.
- per diverbio litigioso seguito da vie di fatto.
- per gravi offese verso i colleghi di lavoro.

Il licenziamento individuale è regolamentato dal Codice Civile (art. 2118 e 2119) e dalle Leggi 604/66, 300/70 e 108/90 dalla Legge 4 novembre 2010 n. 183 c.d. Collegato Lavoro, dalla legge 28 giugno 2012 n. 92, dal Decreto legislativo n. 23/2015 recante disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183 .

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni precedenti è inefficace.

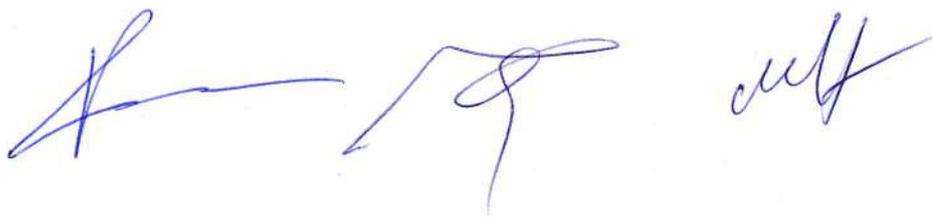
Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali dal prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

Il prestatore di lavoro può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del Lavoro e della massima occupazione oppure tramite la OO.SS. datoriale o dei lavoratori.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.



Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni.

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa che non potrà superare un massimo di 30 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore non sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Procedura disciplinare

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avere preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Al lavoratore sarà fornita tutta l'eventuale documentazione su cui si fonda l'addebito.

Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

In alternativa, il lavoratore potrà chiedere di essere ascoltato, con l'assistenza del proprio legale o di dirigente sindacale cui dia mandato, per presentare le proprie controdeduzioni oralmente.

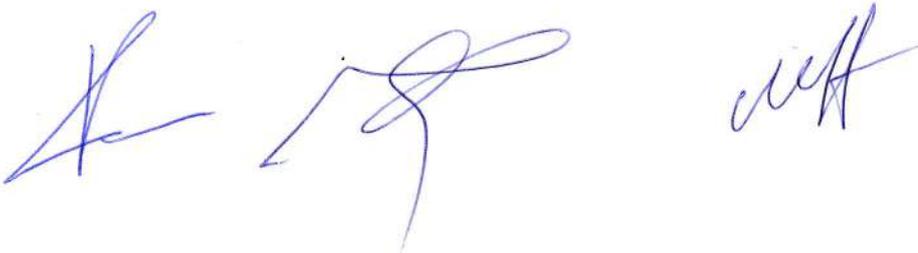
L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa, a pena di decadenza, entro 30 (trenta) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 40 – Mobbing

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

Con apposita sequenza negoziale, le parti definiranno gli strumenti comuni per la repressione delle condotte di mobbing e molestie anche di natura sessuale.



TITOLO VII

RETRIBUZIONE

Art. 41 – Trattamento economico – PAGA BASE CONGLOBATA

La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;
- b) eventuali scatti di anzianità, di cui al presente CCNL;
- c) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva di II e III livello;

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile delle voci di cui ai punti a) e b) per il divisore convenzionale 26 compresa la indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.

Rivalutazione della Paga Base Conglobata in base all' Indice ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie operai e impiegati Gennaio 2014 - Ottobre 2023

Area Dirigenti	€ 2.975,00		
Area Quadri	€ 2.380,00	Area Dipendenti	
Area A 1	€ 1.428,00	Area B 1	€ 1.130,50
Area A 2	€ 1.547,00	Area B 2	€ 1.190,00
Area A 3	€ 1.666,00	Area B 3	€ 1.368,50
Area A 4	€ 1.785,00	Area B 4	€ 1.428,00
Area A 5	€ 1.904,00	Area B 5	€ 1.547,00
Area A 6	€ 2.023,00	Area B 6	€ 1.618,00

Al personale dell'area quadri nonché al personale che matura l'ultimo gradino economico dell'area spettano aumenti periodici di anzianità

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 3% della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio, potranno eventualmente subire incrementi sui contratti di 2° livello.

Al lavoratore dipendente potranno essere corrisposti un totale di 12 scatti biennali di anzianità.

Art. 42 – Tredicesima mensilità

In occasione delle feste natalizie, di norma entro il 15 dicembre, il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente la tredicesima mensilità, di un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendenti hanno diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità 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. 43 – Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità:

Indennità Area Dirigenza.

In relazione alle funzioni esercitate, ed in collegamento al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati, ai dirigenti viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari ad almeno il 20% della retribuzione tabellare.

Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o orari particolari.

Indennità Area Quadri.

In relazione alle funzioni esercitate, ed in collegamento al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati, ai lavoratori quadri viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari a euro 180,00.

Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari.

Indennità di incarico.

Ai dipendenti inquadrati nell'area A, destinatari di un incarico specifico individuato dall'Associazione, è corrisposta un'indennità lorda mensile della durata massima di 12 mensilità, di importo minimo pari a euro 80,00.

L'indennità è legata alla durata dell'incarico e può essere revocata anche anticipatamente rispetto alla scadenza dell'incarico.

Superminimo.

Ai dipendenti che nello svolgimento dei propri compiti abbiano dimostrato di possedere doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovatività, l'Associazione può riconoscere un aumento professionale, non riassorbibile, di importo minimo lordo mensile per tredici mensilità pari a per l'area Quadro di euro 105, area A euro 60, Area B euro 50.

Indennità di funzione.

Ai dipendenti appartenenti al gradino economico apicale delle aree A e B l'Associazione può attribuire un'indennità apicale di funzione di importo minimo lordo mensile per dodici mensilità pari ad euro Area A 140, Area B 80.

L'indennità apicale di funzione viene corrisposta per la durata massima di un anno e può essere confermata.

Art. 44 – Missioni

L'Associazione ha facoltà di inviare il personale dipendente in missione temporanea fuori dalla sede di lavoro in Italia o all'estero.

All'invio in missione è assegnata la partecipazione, autorizzata dall'Associazione, a seminari, corsi di formazione, convegni e manifestazioni analoghe fuori dalla sede di lavoro.



Al personale inviato in missione competono:

- a. Il rimborso delle spese effettive dei mezzi di trasporto pubblici.
- b. Il rimborso delle spese postali, telefoniche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato e debitamente documentate.
- c. Il rimborso delle spese a piè di lista comprovate da documentazione valida ai fini fiscali per pasti e pernottamenti fuori sede entro i seguenti massimali:
 - per ciascun pasto euro 27,50
 - per il pernottamento è riconosciuto l'albergo a tre stelle; previa autorizzazione del Tesoriere dell'Associazione può essere riconosciuto l'albergo a quattro stelle.
- d. diaria giornaliera per ogni giorno di missione, considerando a tal fine come giorni interi quello di partenza e quello di rientro in sede:

Area Dirigenti e Area Quadri:	Euro 25,00
Area A e Area B:	Euro 22,50

In caso di missione all'estero per periodi superiori a due mesi è comunque prevista una maggiorazione della paga giornaliera pari al 30%.

In caso di missioni in zone di guerra ovvero interventi in caso di emergenza umanitaria la contrattazione integrativa fisserà le ulteriori condizioni di salvaguardia del lavoratore anche con la stipula di adeguate coperture assicurative nel caso di invalidità permanente o morte.

Art. 45 – Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga

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

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

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla legge 2 agosto 1973, n. 533.

Art. 46 – Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dall'art. 2120 Cod. Civ. e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

L'anticipazione sul TFR può essere richiesta in presenza delle condizioni previste dalla legge, oltre che per spese sanitarie e per costituzione e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli anche per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa.

Art 47 – Trattenute sindacali

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale pari alla quota dell'1% della paga base a favore delle OO.SS. firmatarie del presente contratto di lavoro, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.



DISPOSIZIONI FINALI

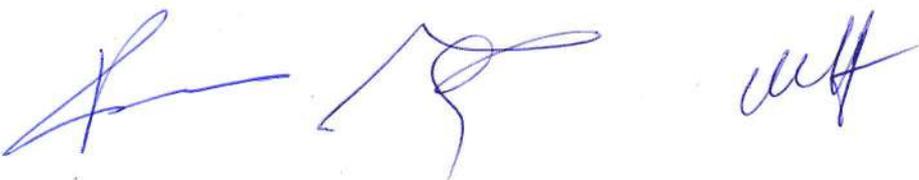
Art. 48 – Tutela della privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS del 30/6/2003, n. 196 ed al Regolamento GDPR del 25 maggio 2018 sulle finalità e sulle modalità di trattamento dati.

Art. 49 – Ente Bilaterale Nazionale Confederale

Le parti in via esclusiva concordano di concorrere entro 5 giorni dalla stipula del presente contratto di partecipare all' organismo denominato "Ente Bilaterale Nazionale Confederale" in acronimo En. Bi.Fo.Si."

- 1) l'Ente bilaterale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti firmatarie in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
- 2) A tal fine l'ente bilaterale attuerà ogni utile iniziativa e in particolare:
 - a) Programmare e organizzare relazioni sul quadro economico, assistenziale e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato, sulle forme associative, sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini, rilevazioni sullo sviluppo del settore, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro a fornire alle parti il supporto tecnico necessario, sia attraverso l'azione moralizzatrice del settore, sia alla realizzazione degli incontri di formazione.
 - b) Provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente delle informazioni, e necessità professionali formative dei vari settori rappresentati, elaborando proposte di formazione e qualificazione professionale, in collaborazione con tutti gli Enti competenti finalizzate a creare le condizioni più opportune per lo sviluppo delle iniziative associative a livello territoriale.
 - c) Provvedere al monitoraggio delle attività formative per lo sviluppo e identificazione dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti ad ogni singolo settore.
 - d) Ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone la raccolta, per la successiva trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge 936/86.
 - e) Attivare ogni specifica formazione dei lavoratori e dei quadri per il miglioramento operativo delle singole strutture.
 - f) Ricevere ed elaborare ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato, contratti a termine, borse di studio e ogni altra forma di rapporto formativo finalizzato al lavoro ed alla assistenza fornita.
 - g) Svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro
- a) Svolgere la funzione di certificazione e di asseverazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro.
- b) Attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai CCNL che ad esso fanno riferimento.



Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Ente Bilaterale Nazionale Confederale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto o indiretto faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando a istituti, consorzi od altri enti previa delibera degli organi statuari.

Le costituzioni di enti bilaterali territoriali o regionali sono deliberate dagli organi statuari che ne regolano il funzionamento con apposito regolamento.

Art. 50 – Osservatorio nazionale

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

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

- a) Riceve ed elabora, anche ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori Territoriali, sulla realizzazione e utilizzo degli accordi in materia di contratti di apprendistato, inserimento, di contratti a termine, di borse di studio finalizzate alla specifica materia.
- b) Riceve dalle organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello locale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione.
- c) Elabora proposte in materia di formazione professionale, anche in funzione delle disposizioni legislative regionali nazionali e comunitarie finalizzata anche a creare le condizioni più opportune per una pratica realizzazione a livello territoriale.
- d) Svolge tutte le azioni funzionali all'esecuzione delle disposizioni previste relativamente ai contratti d'inserimento, apprendistato e di lavoro a tempo determinato.

Art. 51 – Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

In sintonia con l'evoluzione delle nuove forme di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa le parti si incontreranno entro un mese dalla stipula del presente contratto al fine di definire una forma di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa a favore dei dipendenti.

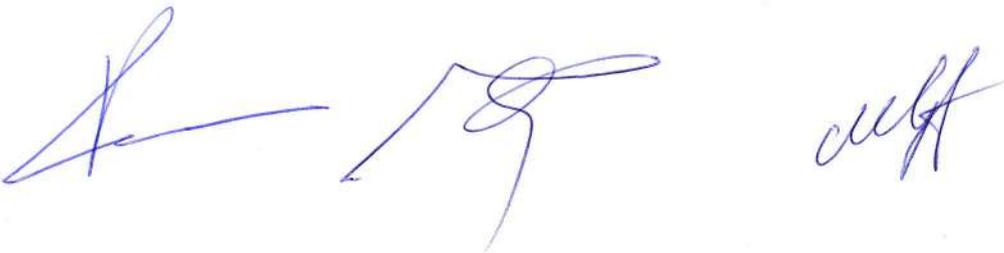
Allegati al CCNL per i Dipendenti e i soci lavoratori delle Associazioni e lavoratori del Terzo settore

Allegato 1 – Rivalutazione monetaria Gennaio 2014-Ottobre 2023.

Allegato 2 – Indice IPCA per divisione spesa.

Allegato 3 – Protocollo 14 marzo sicurezza dei lavoratori Covid.

Allegato 4 – Protocollo nazionale lavoro agile.



Allegato 1

Calcola le rivalutazioni monetarie

Indagine Indice dei prezzi al consumo per famiglie operai e impiegati Gennaio 1947 - Ottobre 2023

Aggr.ne Indice generale (senza tabacchi)

Territorio Italia

Da mese: ▼

Da anno: ▼

A mese: ▼

A anno: ▼

Somma:

Euro **Lire**

Gennaio 2014 - Ottobre 2023

Coefficiente	Euro	Lire
<input type="text" value="1,190"/>	<input type="text" value="119,00"/>	<input type="text" value="230.416"/>

[Handwritten signatures]

Allegato 2

segue: **Tabella 9. Indici IPCA per divisione di spesa - Italia (base 2015=100)**

Periodo	Divisioni					
	Trasporti	Comunicazioni	Ricreazione, spettacoli e cultura	Istruzione	Servizi ricettivi e di ristorazione	Altri beni e servizi
Base 2015=100						
2013	102,1	109,0	99,2	96,9	97,9	100,0
2014	102,8	101,2	99,7	98,3	98,8	99,9
2015	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2016	98,6	99,8	100,7	100,6	100,7	100,4
2017	102,0	97,5	101,2	95,9	102,4	101,2
2018	104,8	94,6	101,8	83,9	103,6	103,4
2019	105,6	87,3	101,7	84,1	104,8	105,1
2020	103,2	83,0	101,4	84,1	105,4	106,9
2021	108,3	80,9	102,0	81,7	107,3	108,0
2022	118,8	78,4	103,9	81,6	114,0	110,3
Base 2015=100						
2021						
ottobre	110,2	80,2	101,1	81,3	108,7	108,2
novembre	111,5	79,2	101,1	81,3	107,6	108,5
dicembre	112,3	79,2	103,3	81,4	107,9	108,6
2022						
gennaio	111,9	79,1	103,9	81,4	109,5	108,3
febbraio	114,1	79,5	104,3	81,4	109,2	108,6
marzo	118,5	79,2	103,7	81,4	109,9	109,1
aprile	116,8	79,1	102,2	81,4	111,4	109,7
maggio	118,1	78,3	102,2	81,4	113,4	109,8
giugno	122,2	78,0	102,5	81,4	115,3	110,1
luglio	124,3	77,3	103,4	81,4	115,3	110,3
agosto	122,2	77,7	105,0	81,4	116,1	110,5
settembre	119,6	78,4	103,7	82,0	117,8	111,0
ottobre	119,0	78,3	103,8	82,0	116,9	111,6
novembre	119,2	77,4	104,1	82,0	116,1	112,1
dicembre	119,3	78,1	107,9	82,0	116,6	112,4
2023						
gennaio	120,2	79,0	108,4	82,0	117,4	112,7
febbraio	121,6	80,7	108,7	82,0	118,0	112,9
marzo	121,7	79,9	109,0	82,1	118,7	113,6
aprile	122,8	79,3	108,8	82,1	120,8	114,7
maggio	121,7	78,6	108,8	82,1	122,4	114,9
giugno	122,5	78,2	109,0	82,1	123,9	115,0
luglio	123,1	77,6	109,1	82,1	124,4	114,9
agosto	125,7	78,5	109,8	82,1	124,0	114,9
settembre	125,7	78,6	109,0	83,0	125,3	115,6
ottobre	125,3	77,6	108,1	83,6	124,2	115,9

Allegato 3

**Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure
per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli
ambienti di lavoro**

14 marzo 2020

Two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is a long, flowing cursive script. The signature on the right is shorter and more compact, also in cursive.

Oggi, sabato 14 marzo 2020, è stato sottoscritto il “*Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*”.

Il Protocollo è stato sottoscritto su invito del Presidente del Consiglio dei ministri, del Ministro dell’economia, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, del Ministro dello sviluppo economico e del Ministro della salute, che hanno promosso l’incontro tra le parti sociali, in attuazione della misura, contenuta all’articolo 1, comma primo, numero 9), del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 marzo 2020, che - in relazione alle attività professionali e alle attività produttive - raccomanda intese tra organizzazioni datoriali e sindacali.

Il Governo favorisce, per quanto di sua competenza, la piena attuazione del Protocollo.

Three handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. The first signature on the left is a long, horizontal stroke with a loop at the end. The second signature in the middle is a more complex, stylized signature with several loops and a vertical line. The third signature on the right is a shorter, more compact signature with a few loops.

Premessa

Il documento, tenuto conto di quanto emanato dal Ministero della Salute, contiene linee guida condivise tra le Parti per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio, ovverosia Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro.

La prosecuzione delle attività produttive può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione.

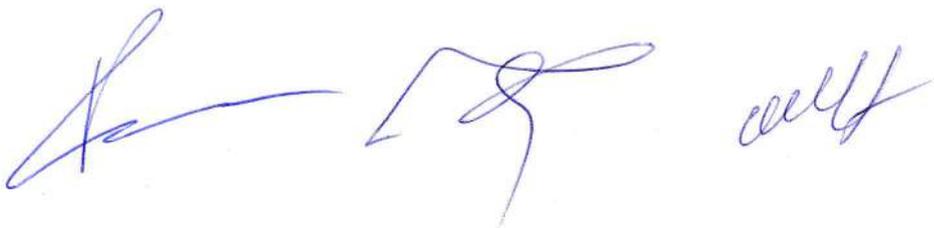
Pertanto le Parti convengono sin da ora il possibile ricorso agli ammortizzatori sociali, con la conseguente riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, al fine di permettere alle imprese di tutti i settori di applicare tali misure e la conseguente messa in sicurezza del luogo di lavoro.

Unitamente alla possibilità per l'azienda di ricorrere al lavoro agile e gli ammortizzatori sociali, soluzioni organizzative straordinarie, le parti intendono favorire il contrasto e il contenimento della diffusione del virus.

È obiettivo prioritario coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative. Nell'ambito di tale obiettivo, si può prevedere anche la riduzione o la sospensione temporanea delle attività.

In questa prospettiva potranno risultare utili, per la rarefazione delle presenze dentro i luoghi di lavoro, le misure urgenti che il Governo intende adottare, in particolare in tema di ammortizzatori sociali per tutto il territorio nazionale.

Ferma la necessità di dover adottare rapidamente un Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus che preveda procedure e regole di condotta, va favorito il confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro, e per le piccole imprese le rappresentanze territoriali come previsto dagli accordi interconfederali, affinché ogni misura adottata possa essere condivisa e resa più efficace dal contributo di esperienza delle persone che lavorano, in particolare degli RLS e degli RLST, tenendo conto della specificità di ogni singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali.



PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE PER IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL COVID – 19

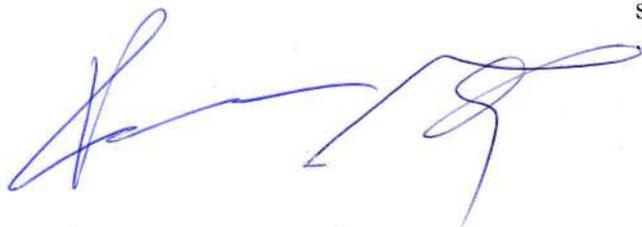
L'obiettivo del presente protocollo condiviso di regolamentazione è fornire indicazioni operative finalizzate a incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare l'epidemia di COVID-19. Il COVID-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione. Il presente protocollo contiene, quindi, misure che seguono la logica della precauzione e seguono e attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

Fatti salvi tutti gli obblighi previsti dalle disposizioni emanate per il contenimento del
COVID-19
e premesso che

il DPCM dell'11 marzo 2020 prevede l'osservanza fino al 25 marzo 2020 di misure restrittive nell'intero territorio nazionale, specifiche per il contenimento del COVID – 19 e che per le attività di produzione tali misure raccomandano:

- sia attuato il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;
- siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;
- siano sospese le attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione;
- assumano protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale;
- siano incentivate le operazioni di sanificazione nei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali;
- per le sole attività produttive si raccomanda altresì che siano limitati al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentato l'accesso agli spazi comuni;
- si favoriscono, limitatamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali;
- per tutte le attività non sospese si invita al massimo utilizzo delle modalità di lavoro agile

si stabilisce che



le imprese adottano il presente protocollo di regolamentazione all'interno dei propri luoghi di lavoro, oltre a quanto previsto dal suddetto decreto, applicano le ulteriori misure di precauzione di seguito elencate - da integrare con altre equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali - per tutelare la salute delle persone presenti all'interno dell'azienda e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro.

1-INFORMAZIONE

- L'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi *depliant* informativi

- In particolare, le informazioni riguardano
 - l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria

 - la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio

 - l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene)

 - l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti

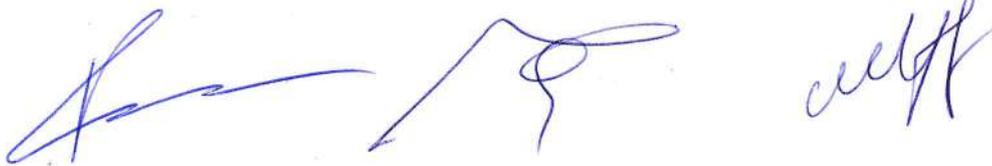


2-MODALITA' DI INGRESSO IN AZIENDA

- Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea¹. Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione - nel rispetto delle indicazioni riportate in nota - saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni
- Il datore di lavoro informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS²
- Per questi casi si fa riferimento al Decreto legge n. 6 del 23/02/2020, art. 1, lett. h) e i)

¹ La rilevazione in tempo reale della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, deve avvenire ai sensi della disciplina privacy vigente. A tal fine si suggerisce di: 1) rilevare la temperatura e non registrare il dato acquisto. È possibile identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali; 2) fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali. Si ricorda che l'informativa può omettere le informazioni di cui l'interessato è già in possesso e può essere fornita anche oralmente. Quanto ai contenuti dell'informativa, con riferimento alla finalità del trattamento potrà essere indicata la prevenzione dal contagio da COVID-19 e con riferimento alla base giuridica può essere indicata l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020 e con riferimento alla durata dell'eventuale conservazione dei dati si può far riferimento al termine dello stato d'emergenza; 3) definire le misure di sicurezza e organizzative adeguate a proteggere i dati. In particolare, sotto il profilo organizzativo, occorre individuare i soggetti preposti al trattamento e fornire loro le istruzioni necessarie. A tal fine, si ricorda che i dati possono essere trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19 e non devono essere diffusi o comunicati a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative (es. in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali "contatti stretti di un lavoratore risultato positivo al COVID-19); 4) in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura, assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore. Tali garanzie devono essere assicurate anche nel caso in cui il lavoratore comunichi all'ufficio responsabile del personale di aver avuto, al di fuori del contesto aziendale, contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 e nel caso di allontanamento del lavoratore che durante l'attività lavorativa sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria e dei suoi colleghi (v. *infra*).

² Qualora si richieda il rilascio di una dichiarazione attestante la non provenienza dalle zone a rischio epidemiologico e l'assenza di contatti, negli ultimi 14 giorni, con soggetti risultati positivi al COVID-19, si ricorda di prestare attenzione alla disciplina sul trattamento dei dati personali, poiché l'acquisizione della dichiarazione costituisce un trattamento dati. A tal fine, si applicano le indicazioni di cui alla precedente nota n. 1 e, nello specifico, si suggerisce di raccogliere solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da COVID-19. Ad esempio, se si richiede una dichiarazione sui contatti con persone risultate positive al COVID-19, occorre astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva. Oppure, se si richiede una dichiarazione sulla provenienza da zone a rischio epidemiologico, è necessario astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alle specificità dei luoghi.

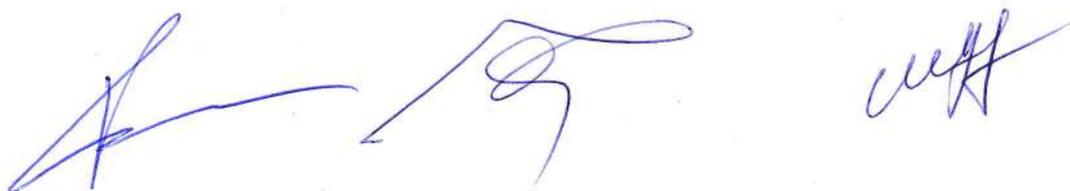


3-MODALITA' DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI

- Per l'accesso di fornitori esterni individuare procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti
- Se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi: non è consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo. Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di un metro
- Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno individuare/installare servizi igienici dedicati, prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera
- Va ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori; qualora fosse necessario l'ingresso di visitatori esterni (impresa di pulizie, manutenzione...), gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali di cui al precedente paragrafo 2
- Ove presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento.
- le norme del presente Protocollo si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive

4-PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

- l'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago
- nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute nonché alla loro ventilazione



- occorre garantire la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici, sia nei reparti produttivi
- l'azienda in ottemperanza alle indicazioni del Ministero della Salute secondo le modalità ritenute più opportune, può organizzare interventi particolari/periodici di pulizia ricorrendo agli ammortizzatori sociali (anche in deroga)

5-PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI

- è obbligatorio che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani
- l'azienda mette a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani
- è raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone

6-DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

- l'adozione delle misure di igiene e dei dispositivi di protezione individuale indicati nel presente Protocollo di Regolamentazione è fondamentale e, vista l'attuale situazione di emergenza, è evidentemente legata alla disponibilità in commercio. Per questi motivi:
 - a. le mascherine dovranno essere utilizzate in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'Organizzazione mondiale della sanità.
 - b. data la situazione di emergenza, in caso di difficoltà di approvvigionamento e alla sola finalità di evitare la diffusione del virus, potranno essere utilizzate mascherine la cui tipologia corrisponda alle indicazioni dall'autorità sanitaria
 - c. è favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le indicazioni dell'OMS
(<https://www.who.int/gpsc/5may/Guide to Local Production.pdf>)
- qualora il lavoro imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative è comunque necessario l'uso delle



mascherine, e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc...) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.

7. GESTIONE SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI, AREE FUMATORI, DISTRIBUTORI DI BEVANDE E/O SNACK...)

- l'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano.
- occorre provvedere alla organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie.
- occorre garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti dei locali mensa, delle tastiere dei distributori di bevande e snack.

8-ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E SMART WORK, RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)

In riferimento al DPCM 11 marzo 2020, punto 7, limitatamente al periodo della emergenza dovuta al COVID-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali:

- disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart work, o comunque a distanza
- Si può procedere ad una rimodulazione dei livelli produttivi
- assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili
- utilizzare lo smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni



- a. utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione
- nel caso l'utilizzo degli istituti di cui al punto c) non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti
- sono sospese e annullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate

9- GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI

- Si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa)
- dove è possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni

10-SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE

- Gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali
- non sono consentite le riunioni in presenza. Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale e un'adeguata pulizia/areazione dei locali
- sono sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati; è comunque possibile,



qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in smart work

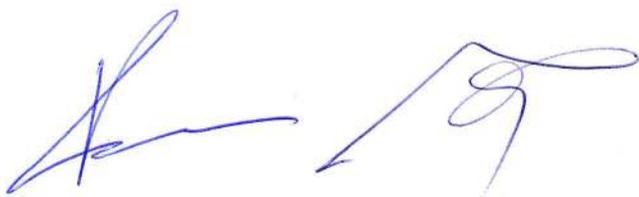
- Il mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dovuto all'emergenza in corso e quindi per causa di forza maggiore, non comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione (a titolo esemplificativo: l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, può continuare ad intervenire in caso di necessità; il carrellista può continuare ad operare come carrellista)

11-GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

- nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale, si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali, l'azienda procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute
- l'azienda collabora con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria

12-SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS

- La sorveglianza sanitaria deve proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cd. decalogo).
- vanno privilegiate, in questo periodo, le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia



- la sorveglianza sanitaria periodica non va interrotta, perché rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale: sia perché può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, sia per l'informazione e la formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori per evitare la diffusione del contagio
- nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19 il medico competente collabora con il datore di lavoro e le RLS/RLST.
- Il medico competente segnala all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy il medico competente applicherà le indicazioni delle Autorità Sanitarie

13-AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE

- È costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.

Three handwritten signatures in blue ink are positioned horizontally across the page. The first signature on the left is a long, sweeping stroke. The middle signature is more compact and stylized. The signature on the right is shorter and appears to be a set of initials.

Allegato 4

PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO IN MODALITÀ AGILE

[L'uso, nel presente Protocollo, del genere maschile è da intendersi riferito ai lavoratori e alle lavoratrici e risponde solo ad esigenze di semplicità linguistica]

Oggi, 7 dicembre 2021, è stato sottoscritto – all'esito di un approfondito confronto con le Parti sociali promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali – il presente "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile".

Premessa

Nell'attuale fase storica sono in corso grandi trasformazioni che hanno un significativo impatto sull'organizzazione del lavoro.

In questo contesto evolutivo è emersa una crescente attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, di impiego di risorse rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell'utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali, anche per ridurre le emissioni di agenti inquinanti e migliorare, nel contempo, la vivibilità dei centri urbani.

Più in generale, vi è la necessità di procedere a un più ampio rinnovamento di prospettiva, ridefinendo il lavoro in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise.

Questi bisogni si sono resi ancor più evidenti con l'emergenza sanitaria da Covid-19, che ha innescato l'accelerazione dei percorsi di innovazione.

Il processo di diffusione del lavoro agile dà impulso al cambiamento organizzativo e di processo, con l'utilizzo di strumenti tecnologici idonei e comporta anche la promozione di specifici percorsi formativi utili a consentire a tutti i lavoratori lo svolgimento del lavoro secondo tali modalità.

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi di un Gruppo di studio denominato "Lavoro agile" (istituito con i decreti nn. 87 del 13 aprile 2021 e 99 del 21 aprile 2021), ha esaminato gli effetti dello svolgimento dell'attività di lavoro in modalità di agile, con l'obiettivo di individuare e proporre alle Parti sociali possibili soluzioni e nuovi obiettivi che tengano conto della straordinaria esperienza che si è realizzata nel lungo periodo di lavoro da remoto imposto dalla pandemia.

Lo studio ha esaminato gli impatti che l'emergenza sanitaria ha avuto sull'organizzazione del lavoro, verificando se i vantaggi associati dalla letteratura scientifica al lavoro agile abbiano trovato un reale riscontro nella specifica realtà nazionale e rilevando quali criticità i lavoratori abbiano trovato sul piano operativo e personale nella sua applicazione.

Un primo dato emerso dall'indagine è che il ricorso al lavoro agile è più che raddoppiato rispetto al periodo pre-pandemico.

La consultazione delle Parti sociali e l'analisi dei contratti collettivi che hanno regolato lo svolgimento del lavoro in modalità agile, sia nella fase pre-pandemica sia nella fase emergenziale, oltre a evidenziare il ruolo centrale della fonte contrattuale, hanno confermato che il lavoro agile, dopo una prima fase di adattamento, è diventato un tassello sempre più strutturale dell'organizzazione del lavoro (almeno di quelle in cui il lavoro in modalità agile è maggiormente compatibile con le attività proprie del settore produttivo) e come, attraverso di esso, sia stato possibile migliorare il benessere della persona e l'organizzazione aziendale.

L'indagine ha anche rilevato che il lavoro agile può favorire il bilanciamento tra sfera personale e lavorativa, ma anche dell'autonomia e della responsabilità individuale verso il raggiungimento degli obiettivi, favorendo altresì un risparmio in termini di costi e un positivo riflesso sulla produttività.



Allo stesso modo, l'analisi condotta dal Gruppo di studio ha consentito di rilevare anche alcune criticità, fra le quali, quelle legate alle dimensioni del coordinamento del lavoratore agile con la complessiva organizzazione del lavoro, alla condivisione di informazioni e alla riduzione dei tempi di risposta alle richieste, al bilanciamento corretto delle pause.

Le Parti sociali vedono nel lavoro agile un grande impulso al raggiungimento di obiettivi personali e organizzativi, funzionale, in modo efficace e moderno, a una nuova concezione dell'organizzazione del lavoro, meno piramidale e più orientata a obiettivi e fasi di lavoro, tale da consentire sia una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'interesse del lavoratore, sia una organizzazione più produttiva e snella, nell'interesse del datore di lavoro.

Allo stesso tempo, però, vi è la necessità di una migliore definizione del lavoro agile e di un maggior supporto ai lavoratori e ai datori di lavoro nel suo utilizzo, anche in considerazione del ricorso massivo che esso consente alle tecnologie digitali, con tutte le implicazioni sul piano di un corretto utilizzo di tali tecnologie e della necessità di idonee garanzie della sicurezza dei dati aziendali e della tutela dei dati personali dei lavoratori.

È necessario, altresì, ferme restando le previsioni di legge, valorizzare la contrattazione collettiva quale fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono sulla necessità di realizzare azioni condivise per fornire risposte concrete ai grandi cambiamenti che l'innovazione tecnologica produce nei modelli organizzativi aziendali e, di conseguenza, nei modi di pensare il lavoro, favorendo così, allo stesso tempo, lo sviluppo di un moderno sistema di relazioni industriali.

Con il presente Protocollo si intendono così porre le basi per creare un clima di fiducia, coinvolgimento e partecipazione, quale premessa fondamentale per la corretta applicazione del lavoro agile nel settore privato, fornendo delle linee di indirizzo che possano rappresentare un efficace quadro di riferimento per la futura contrattazione collettiva, nazionale e aziendale e/o territoriale, fermi restando gli accordi in essere anche individuali.

Art. 1

Principi generali

1. Il Protocollo fissa il quadro di riferimento, condiviso tra le Parti sociali, per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile esprimendo pertanto linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale nel rispetto della disciplina legale di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi in essere, tutto ciò affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.
2. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.
3. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.
4. L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista.

Art. 2

Accordo individuale

1. L'avvio del lavoro agile richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale, come definito dagli artt. 19 e 21, l. n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dai contratti collettivi, ove regolato.
2. L'accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore si adegua ai

contenuti della eventuale contrattazione collettiva di riferimento e comunque deve essere coerente con la disciplina di legge e con le linee di indirizzo definite nel presente Protocollo, avendo cura che siano previste:

- a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) l'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 nei contratti collettivi;
- e) gli 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, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. 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.

3. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

4. Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di adempiere agli obblighi informativi di cui agli artt. 6, comma 1 e 13, comma 6, del presente Protocollo.

Art. 3

Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione

1. Ferme restando le previsioni di legge e di contratto collettivo, la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

2. La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.

3. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104. *

4. Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

5. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non

è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

6. Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore, al lavoro agile possono accedere, previo accordo individuale ex art. 19, l. n. 81/2017, i lavoratori inseriti nelle aree organizzative in cui lo stesso viene utilizzato.

Art. 4

Luogo di lavoro

1. Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.

2. La contrattazione collettiva può individuare i luoghi inidonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

Art. 5

Strumenti di lavoro

1. Fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.

2. Laddove le parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese.

3. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.

4. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del *data breach*. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.

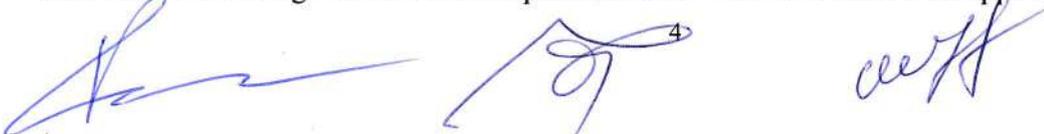
5. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Art. 6

Salute e sicurezza sul lavoro

1. Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro ai sensi del precedente art. 5, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta di cui al comma 2 del presente articolo.

2. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori



per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

3. La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.

4. Si fa rinvio alla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di lavoro agile.

Art. 7

Infortunati e malattie professionali

1. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

2. Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, l. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio *in itinere*, secondo quanto previsto dalla legge.

Art. 8

Diritti sindacali

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

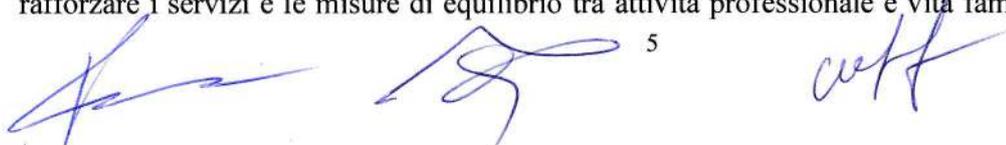
2. Le Parti sociali si impegnano a individuare le modalità di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, fermo restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

Art. 9

Parità di trattamento e pari opportunità

1. Come stabilito dall'art. 20, l. n. 81/2017, lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di *welfare* aziendale e di *benefit* previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.

2. Le Parti sociali, fatte salve la volontarietà e l'alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. A tal fine si impegnano a rafforzare i servizi e le misure di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i

 5

prestatori di assistenza.

Art. 10

Lavoratori fragili e disabili

1. Salvo quanto previsto dalla legge, le Parti sociali si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

Art. 11

Welfare e inclusività

1. Le Parti sociali, a fronte dei cambiamenti che l'estensione del lavoro agile può determinare nelle dinamiche personali di ciascun dipendente, si impegnano a sviluppare nell'ambito degli strumenti di *welfare* aziendale e di bilateralità, un più ampio e concreto supporto anche in ambito di genitorialità, inclusione e conciliazione vita-lavoro, anche mediante misure di carattere economico e/o strumenti di *welfare* che supportino l'attività di lavoro in modalità agile da parte del lavoratore.

Art. 12

Protezione dei dati personali e riservatezza

1. Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.
2. Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.
3. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).
4. Il datore di lavoro informa il lavoratore agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Stat. Lav. e s.m.i. Il datore di lavoro fornisce al lavoratore agile le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali. Spetta al datore di lavoro/titolare del trattamento l'aggiornamento del registro del trattamento dei dati connessi alle attività svolte anche in modalità di lavoro agile. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per il lavoro in modalità agile siano conformi ai principi di *privacy by design* e *by default*, è sempre raccomandata l'esecuzione di valutazione d'impatto (DPIA) dei trattamenti.
5. Il datore di lavoro promuove l'adozione di *policy* aziendali basate sul concetto di *security by design*, che prevedono la gestione dei *data breach* e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di *backup* e protezione *malware*. Il datore di lavoro favorisce iniziative di formazione e sensibilizzazione dei lavoratori sia sull'utilizzo, custodia e protezione degli strumenti impiegati per rendere la prestazione, sia sulle cautele comportamentali da adottare nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, compresa la gestione dei *data breach*.
6. Le Parti sociali convengono sulla necessità di adottare un codice deontologico e di buona condotta per il trattamento di dati personali dei lavoratori in modalità agile da sottoporre al previsto giudizio di conformità da parte dell'Autorità Garante per la Protezione dei dati personali.



Art. 13

Formazione e informazione

1. Per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile, pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, le Parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.

2. Le Parti sociali ritengono, altresì, che, a fronte della rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici, l'aggiornamento professionale sia fondamentale per i lavoratori posti in modalità agile e pertanto convengono che, al fine di garantire un'adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, essi devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, l. n. 81/2017. Va dunque favorita, anche con eventuali incentivi, la formazione continua. Difatti, l'aggiornamento professionale è tanto più necessario per i lavoratori in modalità agile, considerando la rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici.

3. La formazione può costituire per i lavoratori in modalità agile un momento di interazione e di scambio in presenza, anche per prevenire situazioni di isolamento.

4. Le Parti sociali ritengono necessario gestire lo sviluppo digitale attraverso un utilizzo appropriato della tecnologia, evitando qualsiasi forma di invasione nella vita privata, nel pieno rispetto della persona. Pertanto, è necessario promuovere corsi di formazione per tutto il personale per un uso responsabile delle apparecchiature tecnologiche, evitando abusi dei canali digitali.

5. Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile.

6. Il datore di lavoro deve fornire, per iscritto, al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.

Art. 14

Osservatorio bilaterale di monitoraggio

1. Le Parti sociali convengono sulla necessità di istituire un Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile con l'obiettivo di monitorare:

- i risultati raggiunti su base nazionale attraverso il lavoro agile, anche al fine di favorire lo scambio di informazioni e la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro, oltre a garantire un equilibrato ricorso tra i generi a tale modalità di svolgimento della prestazione;
- lo sviluppo della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile;
- l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel presente Protocollo e di valutarne i possibili sviluppi e implementazioni con riferimento sia a eventuali novità normative, sia alla crescente evoluzione tecnologica e digitale in materia.

2. Tale Osservatorio è presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle Parti firmatarie del presente Protocollo.

Art. 15

Incentivo alla contrattazione collettiva

1. Le Parti sociali concordano sulla necessità di incentivare l'utilizzo corretto del lavoro agile anche tramite un incentivo pubblico destinato alle aziende che regolamentino il lavoro agile con accordo collettivo di secondo livello, in attuazione del presente Protocollo e dell'eventuale contratto di livello nazionale, stipulati ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, che ne prevedano un utilizzo equilibrato tra lavoratrici e lavoratori e favorendo un'ottica di sostenibilità ambientale e sociale.
2. Le Parti Sociali concordano altresì sulla necessità di incentivare l'utilizzo del lavoro agile e, pertanto, chiedono urgenti misure di semplificazione del regime delle comunicazioni obbligatorie relative all'invio dell'accordo individuale che seguano le stesse modalità del regime semplificato attualmente vigente.

Art. 16

Disposizioni finali

1. Le Parti firmatarie del presente Protocollo si impegnano a favorire il rispetto delle linee di indirizzo qui concordate anche da parte delle rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e/o aziendale.
2. Restano in ogni caso fermi gli accordi sindacali nazionali, territoriali e aziendali vigenti alla data di sottoscrizione del presente Protocollo.

* * *

Two handwritten signatures in blue ink are present. The signature on the left is larger and more stylized, while the one on the right is smaller and more compact.