

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DA ENTI, AZIENDE E ASSOCIAZIONI DEL SETTORE OLISTICO
(In vigore dal 1° APRILE 2025 al 31 MARZO 2029)**

Riserva sulla Proprietà Intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.

**Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.
Tutti i diritti sono riservati.**

STIPULA DEL CONTRATTO

L'anno 2025, il 17 marzo, presso la sede operativa della **Conf.S.E.L.P.**, sita in **ROMA, Via Nazionale, 172 scala C**, tra:

- **F.I.La. - Federazione Italiana Lavoratori** - Segretario Generale **Dr. Claudio Armeni**
- **Conf.S.E.L.P. - Confederazione Sindacale Europea Lavoratori e Pensionati** - Segretario Generale **Dr. Claudio Armeni**
- **PMI ITALIA - Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese** - Presidente Nazionale **Dr. Tommaso Cerciello**
- **PMI ITALIA PROFESSIONI (APIP)** - Presidente Nazionale **Dr. Tommaso Cerciello**
- **Sindacato Indipendente Agroalimentare (S.I.A.)** - Segretario Generale **Dr. Mario Ricci**
- **Sindacato ACAI Lavoratori e Pensionati - Sindacato S.A.L.P.** - Presidente Nazionale **Dr. Raffaele Lavazzi**
- **Nord Industriale** - Presidente Nazionale **Dr. Urbano Tozzi**
- **FAMAR CIU UNIONQUADRI - Federazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza** - Segretario Generale **Sig. Mirko Maule** e dai segretari territoriali e i coordinatori nazionali Marco Adami, Mary Afrifa, Adriano Antocci, Giuseppe Baglione, Moreno Baran, Luca Barbera, Anna Baron, Nevena Batocanin, Elena Bertocco, Luigi Bertola, Michela Bicego, Mario Bordin, Ruggero Bocchesin, Giuseppe Bonfiglio, Giamaica Boscolo, Francesco Castoro, Antonio Giuseppe Carraro, Giorgio Castagnaro, Lucia Cavaliere, Giuseppe Cirino, Vittorino Colosimo, Sara Corsini, Chiara Crestani, Giuseppe Crestani, Cesare Costa, Andrea Dainese, Enzo Dal Masso, Marta De Angelis, Antonio Deiana, Giusy Del Gatto, Claudia De Sario, Francesco Di Lernia, Antonella Di Pierro, Denis Duca, Enrico Epifani, Margherita Caterina Fabbris, Adriano Franceschini, Valeria Gechele, Vanessa Gioia, Stefano Gobetti, Miah Shafiq Isla, Mile Jovanovic, Ivana Karamarko, Samuel Evans Kofie, Abena Mabel Kwateng, Marco Lain, Giorgio Lazzarotto, Tiziana Lazzarotto, Denis Luccioli, Fiorella Maggiantè, Michela Mantovan, Cristiano Marchioro, Alberto Mauri, Antonino Mennone, Paola Militello, Lucia Meleleo, Alexandra Moldovani, Bhabna Pal, Giovanni Paniccia, Gianfranco Perlotto, Michele Raineri, Roberto Riccio, Marco Rizzo, Krizstina Roth, Lugia Santin, Mariella Sala, Roberto

Schiavo, Moira Simionato, Arita Simonovic, Riccardino Spada, Maria Tessari, Gabriele Trenta, Sonia Turchetto, Borman Udin, Costantino Vaidanis, Marco Vallone, Daniela Valpiana, Felice Salvatore Vettore, Rinaldo Verlatto, Valentina Antonia Vicentini Mara, Barbara Zarpellon, Maddalena Zorzan, Elga Zuccoli, Anna Zuffolato.

- **Sindacato Europeo per le Imprese (SEI Confimpresa)** - Presidente Nazionale **Dr. Gennaro De Martino**
- **Nuovo Sindacato Lavoratori Italiani (L.I.)** - Segretario Generale **Dr. Vincenzo Orlando**
- **O.I.S.E.I.(Opera internazionale Sant' Elena imperatrice)** – Presidente Nazionale dott.ssa Elena Petronela Matasaru

Le Parti stipulano il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)** per i **dipendenti delle aziende operanti nel settore olistico**, dell'artigianato, delle piccole e medie imprese e della cooperazione.

VALIDITÀ

Dal 01 aprile 2025 al 31 marzo 2029

Obiettivi del CCNL

Le Parti hanno voluto premettere alla stesura del CCNL un'analisi dell'attuale situazione del lavoro, individuandone le criticità e cercando soluzioni per ridurle. Questo CCNL rappresenta un primo passo verso una revisione delle soluzioni contrattuali esistenti, ponendo l'esperienza che si maturerà nel corso della sua applicazione al servizio del suo rinnovo.

Clausola di Adeguamento alle Direttive Europee sulla Privacy

Le Parti si impegnano a garantire che il trattamento dei dati personali avvenga nel pieno rispetto della normativa europea vigente, in particolare il **Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)**. I dati personali saranno trattati in modo lecito, corretto e trasparente, garantendo la sicurezza e la riservatezza. I soggetti interessati avranno i diritti di accesso, rettifica, limitazione, cancellazione, opposizione e portabilità, secondo quanto previsto dalla normativa.

In caso di aggiornamenti normativi in materia di protezione dei dati personali, le Parti si impegnano ad adeguare le disposizioni del CCNL.

Principio di Sussidiarietà

Le Parti, consapevoli che il singolo CCNL non può risolvere tutte le problematiche del lavoro, intendono promuovere:

1. **Istituti essenziali** per rispondere ai bisogni della generalità dei lavoratori.
2. **Contrattazione di secondo livello** per soluzioni economiche e normative compatibili con la specificità produttiva.
3. **Elemento perequativo territoriale (EPR)** per ridurre le differenze di potere d'acquisto tra regioni.
4. **Assicurazioni integrative e mutualità contrattuale** per affrontare situazioni di difficoltà.

5. Interlocazione con gli Enti Pubblici a difesa dei lavoratori e del lavoro.

Le Parti riconoscono la necessità di equilibrare la tutela dei lavoratori con la sostenibilità delle imprese, evitando oneri eccessivi che possano ridurre la competitività aziendale.

Conclusioni

Le Parti si impegnano a promuovere **l'attività imprenditoriale, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività** nel settore olistico, garantendo flessibilità lavorativa e sicurezza sul lavoro.

Il CCNL favorisce la contrattazione di secondo livello per salvaguardare il potere d'acquisto reale dei lavoratori, promuovendo strumenti di welfare aziendale, servizi e prestazioni di solidarietà.

Le Parti scelgono un modello di relazioni sindacali ispirato ai principi di **sussidiarietà, federalismo, solidarietà e flessibilità**, con l'obiettivo primario di **favorire la massima occupazione**.

Il **CCNL** stabilisce un **quadro minimo inderogabile** di retribuzioni e norme, integrabile con la contrattazione di secondo livello. Inoltre, prevede un **importo aggiuntivo ai minimi contrattuali** ("Indennità sostitutiva contrattazione di secondo livello") laddove questa non sia operante.

Le Parti affidano all'**Ente Bilaterale di Formazione** il compito di regolamentare gli istituti contrattuali assistenziali e previdenziali non esaustivamente disciplinati dal presente CCNL.

INDICE GENERALE DEL CONTRATTO

Titolo I - Validità e Sfera di Applicazione

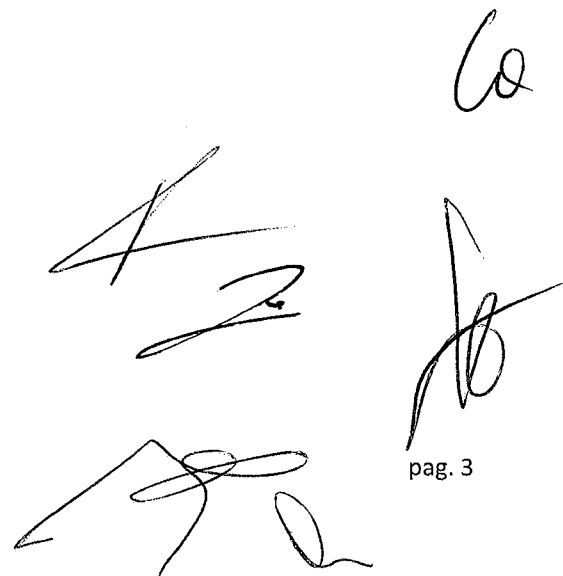
- Art. 1 - Sfera di applicazione
- Art. 2 - Decorrenza e durata
- Art. 3 - Condizioni di miglior favore

Titolo II - Relazioni Sindacali

- Art. 4 - UNI.COASCO - Relazioni Industriali
- Art. 5 - Struttura della contrattazione
- Art. 6 - Ente bilaterale
- Art. 7 - Pari opportunità tra uomo e donna

Titolo III - DIRITTI SINDACALI

- **Art. 8** - Rappresentanze sindacali unitarie/RSA
- **Art. 9** - Assemblee
- **Art. 10** - Permessi per cariche sindacali
- **Art. 11** - Trattenute associative
- **Art. 12** - Licenziamento e trasferimento di dirigenti sindacali
- **Art. 13** - Affissioni sindacali



- **Art. 14** - Locali per attività sindacale
-

Titolo IV - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- **Art. 15** - Assunzione
 - **Art. 16** - Periodo di prova
 - **Art. 17** - Assunzione a tempo determinato
 - **Art. 18** - Lavoro temporaneo - Somministrazione di lavoro a tempo determinato
 - **Art. 19** - Percentuali di ammissibilità
 - **Art. 20** - Lavoro a tempo parziale
 - **Art. 21** - Apprendistato
 - **Art. 21 bis** - Tirocinio e Stage
 - **Art. 21 ter** - Tipologia, Destinatari e Durata
 - **Art. 21 quater** - Modalità di attivazione e svolgimento
 - **Art. 21 quinquies** - Indennità
-

Titolo V - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

- **Art. 22** - Tutela dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche
- **Art. 23** - Tutela dei lavoratori con disabilità
- **Art. 24** - Superamento delle barriere architettoniche
- **Art. 25** - Tutela della salute e dell'ambiente di lavoro
- **Art. 26** - Divise e indumenti di servizio
- **Art. 27** - Attività di volontariato
- **Art. 28** - Donazioni di sangue e/o di midollo
- **Art. 29** - Assistenza legale
- **Art. 30** - Responsabilità civile dei lavoratori nei rapporti con l'utenza
- **Art. 31** - Ritiro della patente
- **Art. 32** - Utilizzo del mezzo proprio per ragioni di servizio
- **Art. 33** - Diritto allo studio
- **Art. 34** - Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale
- **Art. 35** - Classificazione del personale
- **Art. 36** - Mansioni

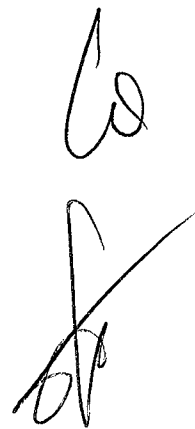


- **Art. 37** - Mansioni promiscue
- **Art. 38** - Passaggio di livello
- **Art. 39** - Inidoneità psico-fisica
- **Art. 40** - Elementi della retribuzione
- **Art. 41** - Minimo retributivo mensile conglobato
- **Art. 42** - Corresponsione della retribuzione
- **Art. 43** - Tredicesima mensilità
- **Art. 44** - Lavoro Agile - Smart Working
- **Art. 45** - Tipologie di lavoro agile
- **Art. 46** - Scatti di anzianità
- **Art. 47** - Uso della mensa e dell'alloggio
- **Art. 48** - Orario di lavoro
- **Art. 49** - Riposo settimanale
- **Art. 50** - Lavoro straordinario
- **Art. 51** - Lavoro ordinario notturno e festivo
- **Art. 52** - Festività nazionali e infrasettimanali
- **Art. 53** - Ferie
- **Art. 54** - Reperibilità
- **Art. 55** - Richiamo in servizio
- **Art. 56** - Trattamento di missione
- **Art. 57** - Trasferimenti di residenza
- **Art. 58** - Condizioni di trasferibilità

Titolo VI - PERMESSI, ASPETTATIVE, CONGEDI

- **Art. 59** - Chiamata e richiamo alle armi, obiezione di coscienza in servizio civile
- **Art. 60** - Tutela della maternità e della paternità
- **Art. 61** - Congedo matrimoniale
- **Art. 62** - Permessi retribuiti per gravi motivi familiari e per genitori con figli con disabilità
- **Art. 63** - Permessi per funzioni elettorali e referendum
- **Art. 64** - Banca ore
- **Art. 65** - Aspettativa non retribuita



- **Art. 66** - Malattia e infortunio
-

Titolo VII - NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

- **Art. 67** - Doveri del personale
 - **Art. 68** - Ritardi ed assenze
 - **Art. 69** - Provvedimenti disciplinari
-

Titolo VIII - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- **Art. 70** - Preavviso di licenziamento e dimissioni
 - **Art. 71** - Licenziamento individuale
 - **Art. 72** - Appalti - Cambi di gestione
 - **Art. 73** - Trattamento di fine rapporto
-

Titolo IX - PROCEDURA PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

- **Art. 74** - Commissione paritetica nazionale e regionale
-

Titolo X - DISPOSIZIONI FINALI

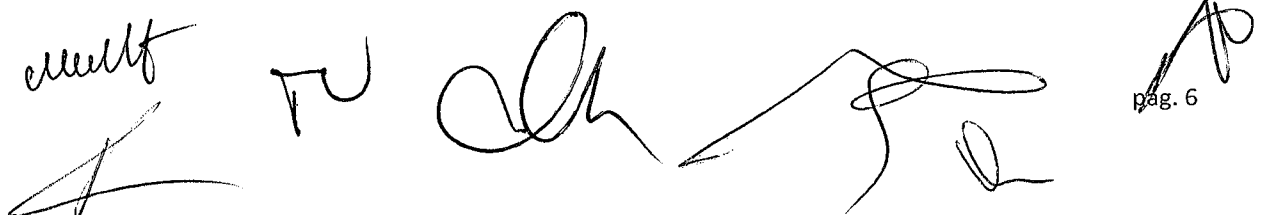
- **Art. 75** - Assistenza Sanitaria Integrativa
-

Titolo I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

PREMESSA

Definizione delle discipline olistiche per la salute e istituzione della relativa figura professionale

1. Sono definite **Discipline Olistiche per la Salute (DOS)** o **Discipline Bionaturali (DBN)** quelle pratiche finalizzate a sostenere, mantenere e migliorare lo stato di benessere della persona, attraverso metodiche non invasive volte a stimolare e rafforzare le risorse naturali dell'individuo. Le DOS non si prefiggono la cura di specifiche patologie e non rientrano tra le attività di cura e riabilitazione fisica e psichica proprie dei servizi sanitari.
2. La figura professionale di **Operatore di DOS** si basa su:
 - a) Un approccio olistico alla persona e alla sua condizione generale.
 - b) La promozione della salute e il miglioramento della qualità della vita attraverso la stimolazione delle risorse naturali dell'individuo.
 - c) L'educazione a stili di vita sani e rispettosi dell'ambiente.
 - d) L'astensione da qualsiasi forma di interferenza nel rapporto tra medico e paziente e il divieto di prescrivere farmaci o trattamenti terapeutici, in quanto estranei al proprio ambito di competenza.



pag. 6

Le Parti stipulanti si impegnano a perseguire gli obiettivi delineati nei Vertici di Lisbona e Barcellona, in cui lo sviluppo economico e la giustizia sociale devono procedere congiuntamente. Lo sviluppo economico e l'occupazione rappresentano obiettivi prioritari da perseguire tramite un sistema avanzato di relazioni sindacali. Il CCNL mira a fornire un quadro unitario e inscindibile, conforme alla normativa vigente, con l'obiettivo di garantire condizioni omogenee per tutte le imprese del settore.

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)** disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro **a tempo indeterminato e a tempo determinato** instaurati nelle realtà lavorative del settore **olistico**. Si applica a tutte le lavoratrici e i lavoratori dipendenti di **Enti, Aziende, Associazioni, Fondazioni e altre iniziative organizzate** operanti nel settore olistico, come definito nella **Premessa**.

Per **Associazioni ed iniziative organizzate** si intendono i seguenti soggetti:

- Enti riconosciuti, congregazioni religiose, enti ecclesiastici civilmente riconosciuti, fondazioni, associazioni con o senza personalità giuridica;
- Cooperative e soggetti privati.

Le attività alle quali si applica il presente **CCNL** sono suddivise nelle seguenti **aree professionali**:

1. Discipline relazionali, discipline energetiche, discipline bionaturali, discipline artistiche, discipline di meditazione.

Le Parti firmatarie riconoscono il presente **CCNL** come **l'unico contratto applicabile** nei rapporti di lavoro del settore olistico.

Art. 2 - Decorrenza e durata

In materia di decorrenza e durata, le Parti concordano quanto segue:

- a) Il presente **CCNL**, fatte salve le decorrenze particolari previste per specifici istituti, decorre dal **1° aprile 2025** e scade il **31 marzo 2029**.
- b) La piattaforma per il **rinnovo contrattuale** dovrà essere presentata **sei mesi prima** della scadenza, per consentire l'avvio delle trattative in tempo utile a concludere il negoziato prima della scadenza del contratto.
- c) Il presente **CCNL** potrà essere **disdettato** da ciascuna parte contraente **almeno sei mesi prima** della scadenza, mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento.
- d) In caso di disdetta, il **CCNL rimane in vigore** fino alla stipula del nuovo contratto.
- e) Se non viene data disdetta nei tempi previsti, il **CCNL** si intende **automaticamente rinnovato per un anno**, sia per la parte normativa che retributiva, e così di anno in anno.

Art. 3 - Condizioni di miglior favore

L'applicazione del presente **CCNL** garantisce a tutto il personale assunto il **mantenimento dei benefici economici** maturati e di tutte le previsioni economiche degli istituti contrattuali diretti o indiretti, inclusi gli



scatti di anzianità, nelle condizioni e forme previste dal precedente **CCNL** applicato, fino alla naturale scadenza del presente contratto.

Analogamente, il personale manterrà i **benefici normativi** e tutte le previsioni degli istituti contrattuali diretti o indiretti, come disciplinati dal precedente **CCNL**, fino alla naturale scadenza del presente contratto.

In caso di applicazione del presente **CCNL** in sostituzione di un altro contratto collettivo, le Parti firmatarie **garantiscono** che:

- Le **Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)** e le **Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)** esistenti **manterranno i loro benefici** e il monte ore di permessi sindacali, ad esclusione delle ore già utilizzate alla data di applicazione del nuovo contratto.
- Le agibilità sindacali continueranno ad avere **efficacia** secondo le previsioni del **precedente CCNL** fino alla naturale scadenza del nuovo contratto.
- Ai futuri rinnovi, i **benefici economici e gli istituti contrattuali diretti o indiretti** continueranno ad avere **efficacia migliorativa**.

Titolo II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – UNI.COASCO – Relazioni Industriali

Le aziende che applicano il presente **CCNL** sono tenute a corrispondere un **contributo di assistenza contrattuale (COASCO)**, fissato nella misura dell'**1%** sulla **paga base conglobata mensile**, per **dodici mensilità** per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda.

Il **COASCO**, interamente a carico dell'azienda, è finalizzato a coprire le spese sostenute dalle organizzazioni datoriali firmatarie e dalle relative Federazioni per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del **CCNL**.

Tale contributo ha **natura obbligatoria**, e le aziende che **omettano il versamento** non possono **avvalersi del presente CCNL**.

Il **COASCO** è riscosso direttamente dalla Confederazione datoriale firmataria o per il tramite dell'Ente Bilaterale applicato. Le modalità di versamento sono definite nei regolamenti interni della Confederazione datoriale firmataria.

Art. 5 - Struttura della contrattazione

Le Parti concordano che la contrattazione prevista dal presente **CCNL** si articola su **due livelli**:

Primo livello - Nazionale

La contrattazione nazionale riguarda tutti i titoli e le tematiche del **CCNL**. Sono titolari della contrattazione di primo livello le Parti stipulanti il presente **CCNL**.

Secondo livello

Alla contrattazione di **secondo livello** sono demandate le seguenti materie:

a) Contrattazione territoriale

1. Rimborsi spese, ticket restaurant e indennità simili;



2. Determinazione dell'indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal **CCNL**;
3. Strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per turni e flessibilità annuale o multiperiodale;
4. Piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o reinserimento lavorativo;
5. Programmi di formazione continua e aggiornamento del personale, anche in modalità **E-Learning**;
6. Clausole elastiche e flessibili nei contratti part-time con un numero di ore inferiore a 20 settimanali;
7. Eventuali mensilità aggiuntive rispetto a quelle previste dal **CCNL**;
8. Gestione del trattamento del **TFR**, anche tramite fondi di previdenza complementare istituiti dalle Parti firmatarie;
9. Polizze sanitarie integrative per i lavoratori e il nucleo familiare;
10. Stipula dei **contratti di prossimità**, a livello regionale, provinciale e aziendale, nel rispetto della normativa vigente.

b) Contrattazione aziendale

1. Definizione e distribuzione dell'orario di lavoro (turni continui, spezzati, fasce differenziate);
2. Flessibilità organizzativa e part-time;
3. Contratti a termine;
4. Gestione delle crisi aziendali;
5. Organizzazione delle ferie;
6. Innovazione e ristrutturazione aziendale;
7. Individuazione di figure professionali oggetto di collaborazioni coordinate e continuative e loro retribuzione;
8. Tutela della salute, sicurezza e ambiente di lavoro;
9. Determinazione annuale del **premio di produzione**, in base a produttività, qualità e competitività aziendale;
10. Welfare aziendale e formazione 4.0;
11. Contratti di solidarietà espansiva e difensiva (D.Lgs. 148/2015 - Jobs Act);
12. Assegnazioni a mansioni inferiori in caso di riorganizzazioni aziendali.

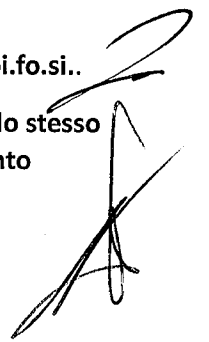


Art. 6 - Ente bilaterale

Le Parti adottano come **Ente Bilaterale di riferimento** l'Ente Bilaterale **E.LAV** o, in alternativa, **En.bi.fo.si.**

Le aziende che non aderiscono all'Ente Bilaterale sono comunque tenute a **garantire ai lavoratori lo stesso trattamento** riconosciuto dalla bilateralità, mediante **un importo mensile di 25 euro** come **elemento aggiuntivo della retribuzione**.

L'Ente Bilaterale ha finalità formative, di sostegno al reddito, monitoraggio delle pari opportunità, conciliazione e sicurezza sul lavoro.



Art. 7 - Pari opportunità tra uomo e donna

Al fine di garantire la piena e puntuale applicazione della **Legge 10 aprile 1991, n. 125**, viene istituito a livello nazionale il **Comitato per le Pari Opportunità**, composto da un rappresentante designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente **CCNL** e da un pari numero di esperti in rappresentanza dell'Ente Bilaterale.

Inoltre, potranno essere costituiti **Comitati per le Pari Opportunità** a livello territoriale, qualora si verifichino condizioni di particolare rilevanza e specificità, individuate congiuntamente dalle Parti firmatarie.

Le Parti si impegnano a garantire le condizioni operative e gli strumenti necessari per il funzionamento di tali comitati, prevedendo appositi **finanziamenti** a sostegno delle loro attività, che saranno disciplinati da specifici accordi tra le Parti.

Titolo III - DIRITTI SINDACALI

Art. 8 - Rappresentanze sindacali unitarie / RSA

Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono le **RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie)**, costituite sulla base del protocollo concordato tra le Parti. Fino alla costituzione delle RSU, le rappresentanze sindacali saranno garantite attraverso le **RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali)**.

Ai fini della contrattazione nei luoghi di lavoro, la **Rappresentanza Sindacale** è composta dalle **RSU**, o in loro assenza dalle **RSA**, nonché dalle **Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL**.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, alla rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è garantito il **monte ore retribuito** previsto dall'**art. 23 della Legge 20 maggio 1970, n. 300**.

Art. 9 - Assemblee

Nelle istituzioni che occupano **più di 10 lavoratori** o che raggiungono tale numero sommando i dipendenti di più strutture facenti capo al medesimo ente nell'ambito **comunale, provinciale o regionale**, i lavoratori hanno diritto di riunirsi:

- **Fuori dall'orario di lavoro;**
- **Durante l'orario di lavoro**, nei limiti di **12 ore annue**, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'ente dovrà mettere a disposizione locali idonei per lo svolgimento delle assemblee.

Le assemblee possono essere convocate:

- Per **10 ore annue**, dalle **RSU o RSA**;
- Per **2 ore annue**, dalle **OO.SS. firmatarie del CCNL**.

La convocazione deve essere comunicata all'ente con **un preavviso minimo di 48 ore**.

Possono partecipare alle assemblee, previo avviso nei termini indicati, i **dirigenti esterni dei sindacati firmatari del CCNL**.

Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le **3 ore di durata** e dovranno preferibilmente coincidere con l'inizio o la fine dell'orario lavorativo giornaliero.

Dovrà essere garantita la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature.

Art. 10 - Permessi per cariche sindacali

I lavoratori che ricoprono incarichi nei **Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici** delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del **CCNL**, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni di tali organismi, nelle seguenti misure:

- **24 ore annue**, nelle istituzioni con un numero di dipendenti compreso tra **6 e 15**;
- **52 ore annue**, nelle istituzioni con **oltre 15 dipendenti**.

Inoltre, tali lavoratori hanno diritto a **permessi non retribuiti** per un massimo di **8 giorni all'anno**.

I lavoratori che intendano usufruire di tali permessi devono comunicare **per iscritto** al datore di lavoro la richiesta, di norma **tre giorni prima**, per il tramite degli organismi sindacali competenti.

Art. 11 - Trattenute associative

I datori di lavoro sono tenuti a effettuare la **trattenuta sindacale**, a favore della **Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL**, per i lavoratori che ne facciano **esplicita richiesta scritta**.

L'importo della trattenuta sarà trasmesso all'**Organizzazione Sindacale destinataria** da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione della **lettera di delega** da parte del lavoratore.

Art. 12 - Licenziamento e trasferimento di dirigenti sindacali

Il licenziamento e il trasferimento di lavoratori che ricoprono la **qualifica di dirigente sindacale** sono soggetti alle disposizioni degli **artt. 18 e 22 della Legge 20 maggio 1970, n. 300** e successive modifiche o integrazioni.

Il mandato di **Rappresentante Sindacale o Dirigente Sindacale** conferito a lavoratori assunti **a tempo determinato non modifica la natura del rapporto di lavoro** e si esaurisce **alla scadenza del contratto**.

Art. 13 - Affissioni sindacali

Le **Organizzazioni Sindacali stipulanti**, le **RSU** o, in loro assenza, le **RSA**, possono affiggere pubblicazioni, testi e comunicati sindacali **esclusivamente inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro** su appositi **spazi dedicati**, che la direzione dell'ente deve predisporre in **luoghi accessibili a tutti i lavoratori**.

Le copie delle comunicazioni affisse devono essere contestualmente consegnate alla direzione dell'ente.

Art. 14 - Locali per attività sindacale

Laddove disponibili, nelle istituzioni con **almeno 200 dipendenti**, gli enti metteranno permanentemente a disposizione delle **RSU o RSA** un **locale idoneo** all'interno dell'unità produttiva o nelle sue immediate vicinanze, secondo la normativa vigente.



Nelle istituzioni con un **numero inferiore di dipendenti**, le **RSU o RSA** potranno **richiedere** l'utilizzo di un locale idoneo per le loro riunioni.

Titolo IV - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15 - Assunzione

L'assunzione del personale avviene nel rispetto della normativa vigente in materia di impiego privato e deve risultare da **atto scritto**, contenente le seguenti informazioni:

- Identità delle parti;
- Luogo o luoghi di lavoro;
- Sede e domicilio del datore di lavoro;
- Data di assunzione;
- Periodo di prova;
- Qualifica e inquadramento;
- Retribuzione;
- **CCNL applicato.**

Il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

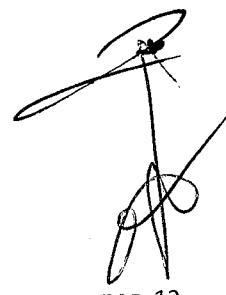
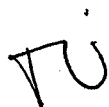
- **Codice fiscale;**
- **Carta d'identità o documento equipollente;**
- **Certificato di residenza;**
- **Titolo di studio o qualifica professionale**, se richiesto;
- **Permesso di soggiorno**, se applicabile;
- **Certificato di stato di famiglia** (autocertificabile ai sensi del D.P.R. 445/2000);
- **Libretto sanitario**, ove richiesto;
- **Fascicolo sanitario e certificazione di idoneità** (D.Lgs. 81/2008).

Il rinnovo dei suddetti documenti è a **carico del lavoratore**, che deve comunicare ogni variazione **entro 30 giorni**.

Art. 16 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova è la seguente:

- **1° livello:** 180 giorni lavorativi;
- **2° livello:** 90 giorni lavorativi;
- **3° livello:** 60 giorni lavorativi;
- **4° livello:** 30 giorni lavorativi.



Durante il periodo di prova, il rapporto può essere **risolto senza preavviso**.

Se il lavoratore si ammala durante il periodo di prova, ha diritto a **completarlo** una volta guarito.

Art. 17 - Assunzione a tempo determinato

Premessa

Le Parti convengono che, nel settore socio-assistenziale, il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune del rapporto di lavoro. Tuttavia, in considerazione della peculiarità del settore e al fine di garantire la continuità assistenziale, le Parti concordano che, in specifiche circostanze, il contratto di lavoro possa prevedere un termine di scadenza.

a) Causali

L'apposizione di un termine alla durata del contratto è consentita per ragioni tecniche, organizzative e produttive, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'ente, nonché per esigenze di carattere sostitutivo.

Tra le ipotesi rientrano, a titolo esemplificativo:

- **Intensificazione dell'attività lavorativa** in determinati periodi dell'anno per particolari motivazioni;
- **Esecuzione di opere o servizi eccezionali**, derivanti da progetti sperimentali, situazioni straordinarie o commesse eccezionali;
- **Attività stagionali**, ai sensi del **D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525**, e successive modifiche;
- **Esecuzione di un'opera o di un servizio a carattere occasionale o straordinario**, con durata predeterminata;
- **Sostituzione di personale assente** per malattia, maternità, ferie, aspettative retribuite o non retribuite, o altri casi che prevedano il diritto alla conservazione del posto.

b) Primo contratto senza causale

Il requisito delle motivazioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive **non è richiesto** nel caso del **primo rapporto di lavoro** con il medesimo datore di lavoro, sia per contratti a tempo determinato sia per contratti di somministrazione.

Tale contratto:

- Non è prorogabile, anche se inferiore a **12 mesi**;
- Non può essere frazionato in più contratti, anche se la durata complessiva rimane entro i **12 mesi**;
- Se supera **12 mesi**, il rapporto si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato.

c) Adempimenti formali

Il contratto a tempo determinato deve essere stipulato **in forma scritta** e deve contenere l'indicazione delle motivazioni giustificative, salvo il caso del **primo contratto senza causale**.



Il contratto individuale deve rispettare i contenuti previsti dal **D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152** e successive modifiche.

Una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore **entro cinque giorni lavorativi** dall'inizio della prestazione lavorativa.

d) Divieti

L'assunzione a tempo determinato **non è ammessa** nei seguenti casi:

- Per la **sostituzione di lavoratori in sciopero**;
 - In aziende che **non abbiano effettuato la valutazione dei rischi** ai sensi del **D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81**;
 - In unità produttive che abbiano effettuato **licenziamenti collettivi** nei **sei mesi precedenti**, per le stesse mansioni oggetto del contratto a termine, salvo nei casi di:
 - Sostituzione di lavoratori assenti;
 - Assunzione ai sensi dell'**art. 8, comma 2, della L. 23 luglio 1991, n. 223**;
 - Contratto con durata iniziale **non superiore a tre mesi**;
 - In unità produttive in cui sia in corso una **sospensione del lavoro o riduzione dell'orario con integrazione salariale**, che interessi lavoratori con le medesime mansioni.
-

e) Proroga

La proroga di un contratto a tempo determinato è ammessa **una sola volta**, con il consenso del lavoratore, solo se la durata iniziale è **inferiore a tre anni** e purché vi siano ragioni oggettive che giustifichino la prosecuzione.

La durata complessiva del rapporto, incluse le proroghe, **non può superare i tre anni**.

L'onere della prova delle motivazioni oggettive della proroga è a carico del datore di lavoro.

f) Prosecuzione oltre il termine

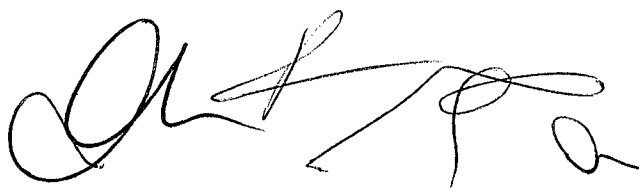
Se il rapporto di lavoro continua oltre la scadenza prevista, con il consenso del lavoratore, la durata massima della prosecuzione è di:

- **50 giorni** per contratti di durata iniziale pari o superiore a 6 mesi;
- **30 giorni** per contratti di durata inferiore a 6 mesi.

Durante la prosecuzione, il lavoratore riceverà una **maggiorazione retributiva**:

- **20%** per ogni giorno successivo alla scadenza, fino al decimo giorno;
- **40%** per ogni ulteriore giorno successivo.

Se il rapporto prosegue oltre i termini sopra indicati, **si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato**.



Il datore di lavoro deve comunicare la prosecuzione al **Centro per l'Impiego**, specificandone la durata, **prima della scadenza del termine iniziale**.

g) Successione di contratti

Se un lavoratore è riassunto con contratto a termine **senza interruzione**, il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla data del primo contratto.

Inoltre, ai sensi della **L. 22 giugno 2012, n. 92**, se un lavoratore è riassunto a termine **entro 30 giorni** dalla scadenza di un contratto di durata superiore a **6 mesi**, o **entro 20 giorni** dalla scadenza di un contratto inferiore a **6 mesi**, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

h) Durata massima e trasformazione automatica

Se per effetto della successione di contratti a termine per **mansioni equivalenti** il rapporto tra lo stesso datore di lavoro e il lavoratore supera i **42 mesi** nell'ultimo **quinquennio**, esso si trasforma **automaticamente in tempo indeterminato**.

Sono computati nel calcolo anche i periodi di **somministrazione a tempo determinato**.

La trasformazione automatica **non si applica** ai contratti per la **sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto**.

i) Diritto di precedenza

Il lavoratore che abbia maturato **più di 6 mesi** di lavoro a termine ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato per le stesse mansioni, se effettuate **entro i successivi 12 mesi** dallo stesso datore di lavoro.

Per il personale stagionale, il diritto di precedenza si applica per le stesse attività stagionali entro **12 mesi dalla cessazione del rapporto**.

Il diritto di precedenza deve essere manifestato **per iscritto** entro:

- **6 mesi** dalla cessazione, per i contratti non stagionali;
 - **3 mesi** dalla cessazione, per i contratti stagionali.
-

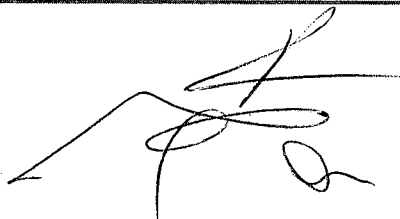
j) Principio di non discriminazione

I lavoratori a tempo determinato devono ricevere lo **stesso trattamento economico e normativo** dei lavoratori a tempo indeterminato di pari livello, proporzionato alla durata del contratto.

k) Salute e sicurezza

Il datore di lavoro deve garantire ai lavoratori a termine una **formazione adeguata** per la prevenzione dei rischi sul lavoro, in conformità al **D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81**.

l) Computabilità ai fini occupazionali



I lavoratori con contratto a termine **superiore a 9 mesi** sono computati ai fini delle **quote di riserva per i disabili** (L. 68/1999) e delle **RSU** (art. 35, L. 300/1970).

Per tutto quanto non espressamente previsto, si applica la normativa vigente.

Art. 18 – Lavoro temporaneo – Somministrazione di lavoro a tempo determinato

(Lavoro temporaneo -Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

I contratti di lavoro temporaneo e di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina di legge vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale. Il ricorso al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato da parte dei soggetti utilizzatori, è motivata da ragioni di carattere tecnico-produttivo, organizzativo e sostitutivo.

In particolare, gli enti utilizzatori potranno farvi ricorso nelle seguenti fattispecie:

1. per particolari punte di attività;
2. per l'effettuazione di servizi definiti e predeterminati nel tempo, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico, per la durata delle stesse attività;
3. per qualifiche di contenuto professionale alto-medio, fino al 3° livello compreso.

Il requisito della sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui al precedente comma, non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto di somministrazione a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Il contratto di somministrazione stipulato ai sensi del presente comma non può essere oggetto di proroga. Il ricorso al lavoro temporaneo e/o al lavoro somministrato non è consentito:

- a) per la sostituzione di personale in sciopero;
- b) presso unità ove nei sei mesi precedenti siano intervenuti licenziamenti collettivi, salvo diversa disposizione da parte degli accordi sindacali;
- c) da parte di enti o istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

Con riferimento al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, il totale dei lavoratori non potrà superare per ciascun trimestre la media dell'8 per cento degli occupati stabilmente dall'utilizzatore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per ciascuna tipologia di contratto. In alternativa, è consentita la stipula di contratti di lavoro temporaneo e/o di somministrazione a tempo determinato fino a cinque prestatrici o prestatori per ciascuna tipologia di contratto, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in forza presso l'ente utilizzatore. Gli enti utilizzatori eserciteranno nei confronti dei lavoratori interessati il potere di direzione e controllo. Il potere disciplinare sarà invece esercitato dal soggetto somministratore, sulla base di elementi eventualmente forniti dall'utilizzatore. I lavoratori interessati avranno diritto alla parità retributiva rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore a parità di mansioni e di orario. Ad essi si estenderanno le eventuali erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale nei termini definiti in tale ambito del presente C.C.N.L., fatta eccezione per gli istituti economici e normativi collegati all'anzianità di servizio, essi avranno altresì diritto di usufruire dei servizi sociali ed assistenziali in atto presso l'utilizzatore. Nei confronti dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della L. 20 maggio n. 300. Gli enti utilizzatori comunicheranno preventivamente alla R.S.U., o, in mancanza, alla R.S.A. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente C.C.N.L., il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che intendono utilizzare ed il motivo del ricorso ad esso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i tre giorni successivi alla stipula dei contratti in questione. Annualmente gli enti utilizzatori forniranno ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti



stipulati e la loro durata, nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Art. 19 - Percentuali di ammissibilità

Le Parti concordano che, in ogni istituzione che applica il presente C.C.N.L., l'utilizzo di personale con **contratto di lavoro a tempo determinato** (art. 17) e con **contratto di somministrazione di lavoro** (art. 18) non possa complessivamente superare il **30%** del personale in servizio con **rapporto di lavoro a tempo indeterminato**.

All'interno di questa percentuale, l'utilizzo del **lavoro temporaneo e/o somministrato** (art. 18) **non potrà superare l'8%** del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Percentuali superiori possono essere definite attraverso la **contrattazione decentrata**.

Fanno eccezione ai limiti previsti dal presente articolo:

- **I contratti a termine stipulati per la sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto;**
- **Le attività stagionali** (es. case per ferie, villaggi vacanze, soggiorni climatici).

Art. 20 - Lavoro a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale, sia a **tempo determinato** che a **tempo indeterminato**, si caratterizza per un **orario di lavoro inferiore a quello stabilito dall'art. 48** (Orario di lavoro). L'orario ridotto è fissato nel contratto individuale e vincola il lavoratore.

A) Principi generali

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

- **Favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;**
- **Garantire la flessibilità della prestazione lavorativa**, in base alle esigenze di servizio e di organizzazione, anche su base giornaliera, settimanale, mensile o annuale;
- **Rispondere alle esigenze individuali dei lavoratori**, nel rispetto delle necessità organizzative dell'ente.

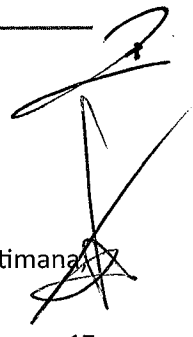
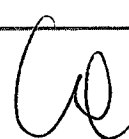
Nota: La prestazione giornaliera **fino a 4 ore non può essere frazionata** nell'arco della giornata.

I lavoratori a tempo parziale **hanno gli stessi diritti** dei lavoratori a tempo pieno. Il trattamento economico e normativo è proporzionato all'orario effettivo di lavoro.

B) Tipologie di lavoro part-time

Il rapporto di lavoro part-time può essere:

- **Orizzontale** → Riduzione dell'orario giornaliero rispetto al tempo pieno;
- **Verticale** → Prestazione lavorativa a tempo pieno ma limitata a determinati periodi della settimana del mese o dell'anno;



- **Misto** → Combinazione delle due modalità precedenti, con alcune giornate lavorate a orario ridotto e altre a tempo pieno, oppure con periodi di attività alternati a periodi di inattività.

C) Adempimenti formali

L'assunzione a tempo parziale deve avvenire **per iscritto** e deve contenere:

1. **Identità delle parti;**
2. **Luogo di lavoro** (o indicazione di più sedi, se applicabile);
3. **Data di inizio del rapporto;**
4. **Durata del contratto** (se a tempo determinato);
5. **Indicazione di eventuali clausole flessibili ed elastiche;**
6. **Periodo di prova** (se previsto);
7. **Inquadramento, livello e qualifica** del lavoratore;
8. **Retribuzione iniziale e modalità di pagamento;**
9. **Durata e collocazione temporale dell'orario di lavoro** (giorni, settimane, mesi o anno);
10. **Termini di preavviso in caso di recesso.**

Nota: Gli elementi di cui ai punti **8 e 10** possono essere sostituiti dall'indicazione del presente **C.C.N.L.**

D) Trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale

Per i dipendenti a tempo indeterminato, la trasformazione del rapporto sarà regolata dai seguenti principi:

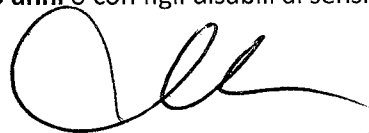
1. **Volontarietà** di entrambe le parti;
2. **Possibilità di reversibilità** del rapporto da tempo parziale a tempo pieno, in base alle esigenze aziendali e compatibilmente con le mansioni svolte;
3. **Priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale** per i lavoratori già in forza, rispetto a nuove assunzioni per le stesse mansioni;
4. **Applicazione delle norme del C.C.N.L. compatibili con il rapporto a tempo parziale.**

Nota: Il rifiuto del lavoratore alla trasformazione **non può costituire motivo di licenziamento o contestazione disciplinare.**

E) Diritto alla trasformazione in part-time

Hanno diritto alla trasformazione del rapporto da **tempo pieno a part-time** i lavoratori:

- Affetti da **patologie oncologiche** con **ridotta capacità lavorativa** certificata;
- Con patologie oncologiche a carico di **coniugi, figli o genitori;**
- Con **figli conviventi fino a 13 anni** o con figli disabili ai sensi della **L. 104/1992;**



- Genitori di **portatori di handicap grave**;
 - Lavoratori che assistano un **familiare convivente con invalidità al 100%**;
 - Che necessitano di **terapie salvavita o riabilitative** certificate;
 - Studenti lavoratori che esercitino il **diritto allo studio**.
-

F) Lavoro supplementare, straordinario e clausole elastiche

Lavoro supplementare:

- Possibile in caso di **necessità organizzative o produttive**;
- Limite massimo individuale: **150 ore annue**;
- Compensazione: **maggiorazione del 36%** sulla quota oraria ordinaria.

Nota: I lavoratori con diritto alla trasformazione in part-time (punto E) **non sono obbligati** a prestare lavoro supplementare.

Lavoro straordinario:

- Stesse condizioni e limiti previsti per il tempo pieno, **proporzionalmente ridotti**;
 - Maggiorazioni previste dal **C.C.N.L.**
-

G) Clausole elastiche e flessibili

Modifica dell'orario di lavoro:

- Deve essere motivata da **ragioni tecniche, produttive o organizzative**;
- Richiede il **consenso scritto del lavoratore**;
- Deve essere comunicata con un preavviso di **due giorni**, salvo diverso accordo.

Aumento dell'orario nel part-time verticale o misto:

- Consentito fino al **tempo pieno**;
- Deve essere comunicato con **preavviso di due giorni**.

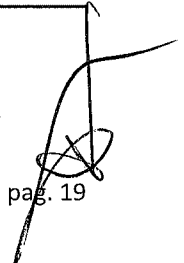
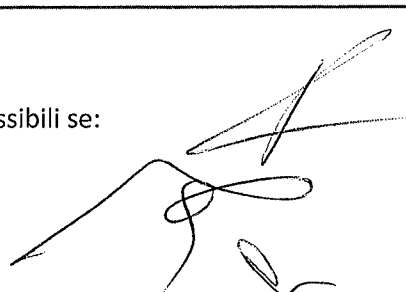
Nota: Il rifiuto del lavoratore **non costituisce motivo di licenziamento o contestazione disciplinare**.

H) Compenso per variazioni di orario

In caso di variazione della collocazione oraria, il lavoratore ha diritto a una **maggiorazione del 6%** per ogni ora di effettivo spostamento.

I) Revoca delle clausole elastiche e flessibili

I lavoratori possono chiedere la revoca delle clausole elastiche/flessibili se:



- Sono affetti da **patologie oncologiche** o seguono terapie salvavita;
- Hanno familiari con patologie oncologiche;
- Hanno figli piccoli o disabili;
- Esercitano il **diritto allo studio**.

Nota: La sospensione delle clausole elastiche/flessibili dura **fino a quando permangono le condizioni** sopra elencate.

J) Computabilità

I lavoratori part-time **sono conteggiati nell'organico** in proporzione all'orario di lavoro.

Art. 21 - Apprendistato

Le Parti riconoscono il **contratto di apprendistato** come uno strumento fondamentale per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, agevolando l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro e garantendo un percorso formativo finalizzato all'acquisizione delle competenze professionali necessarie.

L'apprendistato è un **contratto di lavoro a tempo indeterminato con finalità formative**, disciplinato dal **D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167**, e dalla **L. 28 giugno 2012, n. 92**.

Gli Enti possono assumere personale con contratto di apprendistato al fine di:

- **Facilitare l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro;**
- **Favorire lo sviluppo di competenze professionali** necessarie per il ruolo assegnato;
- **Creare un ponte tra il sistema scolastico e il mondo del lavoro.**

Ammissibilità

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di **diritto-dovere di istruzione e formazione**, il **contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere** è ammesso per **tutte le qualifiche e mansioni comprese tra il 1° e il 4° livello** del piano di inquadramento previsto dall'**art. 35** del presente C.C.N.L..

Requisiti del contratto

Il contratto di apprendistato **deve essere stipulato per iscritto** e deve contenere:

- **Descrizione della prestazione lavorativa;**
- **Durata del periodo di prova;**
- **Trattamento economico;**
- **Qualifica e livello di inquadramento da conseguire;**
- **Durata complessiva del periodo di apprendistato.**

Nota: Il **piano formativo individuale** dovrà essere **definito e consegnato** all'apprendista entro **30 giorni** dalla stipula del contratto.

Numero di apprendisti e stabilizzazione

Gli Enti **non potranno assumere nuovi apprendisti** se non hanno confermato in servizio **almeno il 60%** degli apprendisti il cui periodo sia terminato nei **36 mesi precedenti**.

Eccezioni: Non rientrano nel calcolo gli apprendisti il cui contratto è cessato per:

- **Recesso durante il periodo di prova;**
- **Dimissioni volontarie;**
- **Licenziamento per giusta causa.**

Il numero massimo di apprendisti assunti **non potrà superare il rapporto di 3 a 2** rispetto ai lavoratori qualificati a tempo indeterminato.

Per datori di lavoro **fino a 10 dipendenti**, il rapporto **non potrà superare il 100%**.

Limiti di età

Possono essere assunti con **contratto di apprendistato professionalizzante**:

- **Giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni;**
 - **Giovani di almeno 17 anni**, se in possesso di **una qualifica professionale** ai sensi del **D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226**.
-

Periodo di prova

Il periodo di prova dell'apprendista **deve essere formalizzato per iscritto** e avrà la stessa durata prevista per i lavoratori qualificati inquadrati nello stesso livello finale di riferimento.

Riconoscimento dei periodi di apprendistato precedenti

Il periodo di apprendistato già svolto presso altri datori di lavoro sarà **computato ai fini del completamento del percorso**, a condizione che:

- L'esperienza lavorativa sia stata in **settori analoghi** e per **mansioni equivalenti**;
 - Non vi sia stata **un'interruzione superiore a 12 mesi** tra un periodo e l'altro.
-

Obblighi del datore di lavoro

L'Ente datore di lavoro è tenuto a:



1. **Garantire un percorso formativo adeguato** per il conseguimento della qualifica professionale;
2. **Non assegnare mansioni diverse** da quelle previste nel contratto;
3. **Garantire permessi retribuiti per la formazione**, senza trattenute sulla retribuzione;
4. **Registrare le competenze acquisite** nel libretto formativo dell'apprendista.

Nota: L'Ente dovrà comunicare **per iscritto** all'apprendista la **qualificazione professionale** ottenuta almeno **30 giorni prima** della fine del periodo di apprendistato.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista è tenuto a:

- **Seguire le istruzioni** del tutor aziendale e partecipare attivamente alla formazione;
- **Svolgere le mansioni assegnate con diligenza**;
- **Frequentare i corsi di formazione previsti**.

Nota: L'apprendista è **obbligato a frequentare la formazione**, anche se in possesso di un titolo di studio.

Trattamento economico

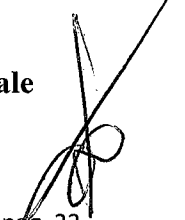
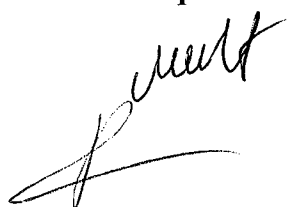
La retribuzione sarà calcolata in percentuale rispetto al **minimo contrattuale mensile conglobato** (art. 42 del presente C.C.N.L.), secondo la seguente progressione:

- **Contratti fino a 18 mesi:**
 - 85% della retribuzione nei primi **9 mesi**;
 - 90% della retribuzione dal **10° al 18° mese**.
- **Contratti fino a 24 mesi:**
 - 85% della retribuzione nei primi **12 mesi**;
 - 90% della retribuzione dal **13° al 24° mese**.
- **Contratti fino a 36 mesi:**
 - 85% della retribuzione nei primi **18 mesi**;
 - 90% della retribuzione dal **19° al 36° mese**.

Alla fine dell'apprendistato, il lavoratore riceverà **la retribuzione corrispondente alla qualifica ottenuta**.

Malattia

- **Durante il periodo di prova**, l'apprendista ha diritto solo al **trattamento INPS**;
- **Dopo il periodo di prova**, avrà diritto allo **stesso trattamento previsto per il personale qualificato**.



Durata dell'apprendistato

Il contratto di apprendistato avrà una **durata minima di 18 mesi** e si estinguerà in base ai seguenti limiti:

- 36 mesi per il 1° livello;
 - 24 mesi per i livelli 2 e 3;
 - 18 mesi per il 4° livello.
-

Tutor aziendale

L'apprendista deve essere affiancato da un **tutor aziendale** che:

- Supervisiona la formazione;
- Valuta le competenze acquisite;
- Coordina la formazione interna ed esterna.

Nota: Nelle aziende con **oltre 15 dipendenti**, il tutor deve essere un dipendente **di livello pari o superiore** a quello che l'apprendista dovrà conseguire.

Estinzione del contratto di apprendistato

Il contratto si estingue per:

1. **Scadenza naturale del contratto**, con disdetta ai sensi dell'**art. 2118 c.c.**;
 2. **Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.**
-

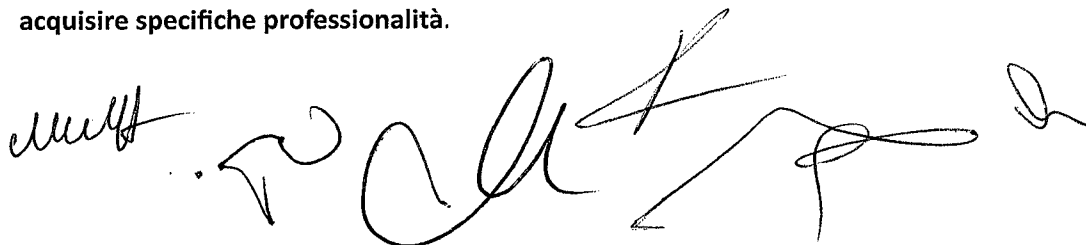
Rinvio alla normativa vigente

Per tutto quanto non espressamente previsto, si applicano le disposizioni di legge in materia di apprendistato professionalizzante.

Nota finale: Il presente articolo è parte integrante del **C.C.N.L.** e deve essere rispettato da tutte le parti coinvolte.

Art. 21 bis - Tirocinio / Stage

1. Il **tirocinio o stage** è un periodo di **formazione on the job** presso un'azienda o un ente, che rappresenta un'occasione per il tirocinante di **conoscere direttamente il mondo del lavoro** e di **acquisire specifiche professionalità.**



2. L'Ente Bilaterale, nell'ambito del presente CCNL, avrà il compito di **gestire, sovrintendere, organizzare e rendere operativo** tutto quanto previsto dagli **articoli 21 bis, 21 ter, 21 quater e 21 quinquies**.
3. Il **rapporto di tirocinio** coinvolge tre soggetti:
 - a. Il **tirocinate**, ovvero il soggetto che svolge il percorso formativo;
 - b. Il **soggetto ospitante**, che può essere un'impresa, un'associazione, uno studio professionale, una cooperativa, una fondazione, un ente pubblico, un'amministrazione pubblica, ecc.;
 - c. L'**ente promotore**, che può essere:
 - o Università;
 - o Scuole superiori, pubbliche o private;
 - o Provveditorati agli studi;
 - o Centri per l'impiego;
 - o Agenzie per il lavoro;
 - o Centri pubblici di formazione professionale e/o orientamento;
 - o Fondazioni dei consulenti del lavoro;
 - o Comunità terapeutiche e cooperative sociali;
 - o Servizi di inserimento lavorativo per disabili;
 - o Istituzioni formative private **non a scopo di lucro**, autorizzate dalle Regioni.

Art. 21 Ter - Tipologie, Destinatari e Durata

I tirocini si suddividono nelle seguenti categorie:

1. Tirocinio curriculare

Finalità: previsto nei piani di studio degli istituti scolastici e delle università per realizzare momenti di **alternanza tra studio e lavoro**.

Destinatari:

- Studenti della **scuola secondaria**;
- Studenti **universitari**;
- Studenti di **corsi di diploma universitario**;
- Dottorandi di ricerca;
- Partecipanti a **corsi di perfezionamento e specializzazione post-secondari**.

Durata:

- **Massimo 4 mesi** per studenti delle scuole secondarie;
- **Massimo 12 mesi** per gli altri livelli di istruzione.

Crediti formativi: il tirocinio **può consentire l'acquisizione di crediti** se coerente con il percorso di studi.

- **Scuola secondaria:** il credito si aggiunge al punteggio d'esame di maturità;
 - **Università:** ogni Ateneo stabilisce autonomamente le modalità di riconoscimento dei crediti.
-

2. Tirocinio non curriculare

Finalità: agevolare l'occupabilità dei giovani nella **transizione scuola-lavoro** con **formazione pratica**.

Destinatari:

- **Neodiplomati e neolaureati** (I e II livello) entro **12 mesi** dal conseguimento del titolo.

Durata: massimo **6 mesi**.

3. Tirocinio di inserimento/reinserimento lavorativo

Finalità: favorire **percorsi di recupero occupazionale**.

Destinatari:

- **Inoccupati o disoccupati**, compresi lavoratori in mobilità e in cassa integrazione, sulla base di **accordi specifici tra le Parti del CCNL e gli Enti autorizzati**.

Durata: massimo **12 mesi**.

4. Tirocinio per disabili e soggetti svantaggiati

Finalità: facilitare l'**inclusione lavorativa**.

Destinatari:

- **Persone con disabilità;**
- **Soggetti svantaggiati;**
- **Richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.**

Durata:

- **Massimo 24 mesi** per i disabili;
- **Massimo 12 mesi** per persone svantaggiate.

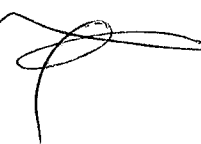
Tirocini per immigrati: quelli attivati nell'ambito dei **decreti flussi** sono regolamentati da norme specifiche (art. 27, lettera f - Testo Unico 286/1998).

Art. 21 Quater - Modalità di attivazione e svolgimento

1. Il tirocinio **deve essere attivato** tramite una **convenzione tra ente promotore e soggetto ospitante**, allegando un **progetto formativo** redatto dal datore di lavoro.

Il **progetto formativo** deve indicare:

- Durata del tirocinio;
- Orario di lavoro;



- Copertura assicurativa;
 - Obiettivi e modalità di svolgimento;
 - Obblighi e diritti del tirocinante.
2. **Assicurazione obbligatoria:**
- Il **soggetto promotore** deve garantire la copertura assicurativa del tirocinante **contro gli infortuni sul lavoro** e per la **responsabilità civile verso terzi**.
3. **Tutoraggio:**
- **Tutor del soggetto promotore;**
 - **Tutor del soggetto ospitante.**
4. **Attestazione finale:**
- Al termine del tirocinio, viene rilasciata **un'attestazione delle competenze acquisite**.
5. **Registrazione del tirocinio:**
- Il tirocinio viene **annotato nel libretto formativo del cittadino;**
 - Il soggetto promotore rilascia un **certificato ufficiale** dell'attività svolta.

Art. 21 Quinques - Indennità

1. **Indennità obbligatoria:**
- I **tirocini formativi e di orientamento**, i **tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo** e quelli per **disabili, soggetti svantaggiati e richiedenti asilo** devono prevedere un'indennità di partecipazione **non inferiore a 350 euro lordi mensili**.
2. **Esclusioni dall'indennità:**
- **Tirocini curriculari** previsti nei percorsi di **atenei e scuole;**
 - **Periodi di pratica professionale** obbligatoria per l'abilitazione;
 - **Stage transnazionali** (ad esempio **programmi europei**);
 - **Stage estivi.**
3. **Compatibilità con ammortizzatori sociali:**
- L'indennità **non viene erogata** ai tirocinanti che percepiscono **ammortizzatori sociali;**
 - Il tirocinio **non fa perdere lo stato di disoccupazione**, se già posseduto.

Conclusioni

Il presente quadro normativo definisce le **modalità di attivazione e gestione dei tirocini e stage**, garantendo ai tirocinanti un **percorso formativo regolamentato**, con **tutele economiche e assicurative**, nel rispetto della normativa vigente.

Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 22 - Tutela dei lavoratori in particolari condizioni psicofisiche

I lavoratori per i quali una struttura sanitaria pubblica o convenzionata abbia attestato una condizione di tossicodipendenza, alcoolismo cronico o grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino in un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, possono beneficiare delle seguenti misure di sostegno:

- a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- b) concessione di permessi giornalieri non retribuiti;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- d) valutazione, nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'ente e in relazione alle esigenze di servizio, di altre misure di supporto compatibili.

Durante i periodi di aspettativa e permessi concessi ai sensi del presente articolo, il lavoratore non maturerà alcun diritto derivante dal presente contratto.

Art. 23 - Tutela dei lavoratori con disabilità

Al fine di favorire la riabilitazione e il reinserimento lavorativo dei dipendenti a tempo indeterminato ai quali una struttura sanitaria pubblica o convenzionata abbia accertato una condizione di disabilità e che necessitino di sottoporsi a un progetto terapeutico riabilitativo, vengono riconosciute le seguenti misure di sostegno, da applicarsi secondo le modalità previste dal progetto:

- a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- b) concessione di permessi giornalieri non retribuiti;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- d) possibilità, valutata dall'istituzione in relazione alle esigenze di servizio, di assegnare il lavoratore a mansioni diverse da quelle abituali.

Durante i periodi di aspettativa e permessi concessi ai sensi del presente articolo, il lavoratore non maturerà alcun diritto derivante dal presente contratto. Per quanto non espressamente previsto, si fa riferimento alla legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 24 - Superamento delle barriere architettoniche

I progetti per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli enti e istituzioni dovranno essere conformi alle disposizioni della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modifiche o integrazioni.

Art. 25 - Tutela della salute e ambiente di lavoro

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è regolata dal **Testo Unico sulla Sicurezza** di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni. Per la sua applicazione si farà riferimento a un protocollo d'intesa da sottoscrivere tra le parti firmatarie del presente CCNL.

mult

TU

Luca

Paolo

Art. 26 - Divise e indumenti di servizio

Le divise e gli indumenti di servizio obbligatori per lo svolgimento delle attività lavorative sono forniti dal datore di lavoro, mentre la loro manutenzione è a carico del dipendente. Le divise e gli indumenti di servizio devono essere indossati esclusivamente durante il servizio e mantenuti in condizioni decorose, nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti.

Art. 27 - Attività di volontariato

I lavoratori iscritti a organizzazioni di volontariato registrate ai sensi dell'articolo 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266, hanno diritto di usufruire delle forme di flessibilità oraria e di turnazione previste dal presente CCNL, compatibilmente con le esigenze di servizio. Le modalità di esercizio di tale diritto saranno definite in sede decentrata, attraverso accordi tra le parti.

Art. 28 - Donazioni di sangue e/o di midollo

I lavoratori che effettuano donazioni di sangue e/o midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti in coincidenza con la donazione, secondo la normativa vigente.

Art. 29 - Assistenza legale

I lavoratori hanno diritto all'assistenza legale nei procedimenti civili o penali derivanti dall'esercizio delle loro funzioni. Qualora il procedimento accerti la colpa grave o il dolo del lavoratore, le spese legali rimarranno a suo carico. Lo stesso vale in caso di provvedimenti disciplinari definitivi.

Art. 30 - Responsabilità civile dei lavoratori nei loro rapporti con l'utenza

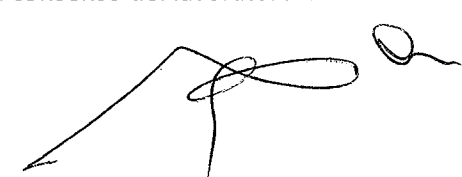
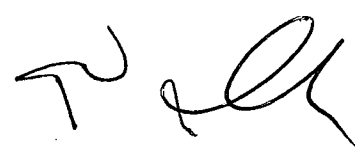
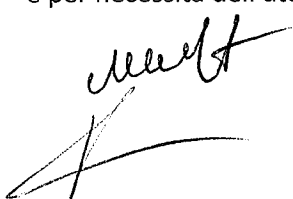
La responsabilità civile dei lavoratori nei rapporti con l'utenza e verso terzi, ai sensi dell'articolo 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, sarà coperta da una specifica polizza di assicurazione per responsabilità civile, senza alcun onere per i lavoratori interessati.

Art. 31 - Ritiro della patente

I lavoratori con qualifica di autista o che necessitano del possesso della patente di guida per motivi di servizio, qualora subiscano il ritiro della patente per motivi che non comportino il licenziamento immediato, avranno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di nove mesi, senza percepire retribuzione né maturare indennità. Durante tale periodo, qualora possibile e previo accordo tra le parti, il lavoratore potrà essere assegnato a mansioni diverse, con il trattamento economico corrispondente alle nuove attività svolte.

Art. 32 - Utilizzo del mezzo proprio per ragioni di servizio

L'utilizzo del mezzo di trasporto personale per ragioni di servizio potrà avvenire solo in situazioni contingenti e per necessità dell'utenza. Negli altri casi sarà soggetto al consenso del lavoratore. Il rimborso chilometrico



sarà calcolato in base alle tabelle ACI. La copertura dei rischi derivanti dall'utilizzo del mezzo proprio sarà oggetto di accordi a livello regionale.

Esercizio del diritto allo studio

Art. 33 - Diritto allo studio

Il diritto allo studio è garantito ai sensi dell'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

I lavoratori che intendano conseguire un titolo di studio di scuola secondaria di secondo grado, un diploma universitario o una laurea, riconosciuti dallo Stato italiano, hanno diritto a permessi retribuiti per un massimo di 30 ore annue, da riproporzionare in caso di lavoro part-time o a tempo determinato.

I permessi retribuiti sono concessi nel limite del 10 per cento del personale a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente. I lavoratori devono presentare idonea documentazione di iscrizione, frequenza e superamento degli esami.

In caso di mancata presentazione della documentazione richiesta, i permessi concessi saranno revocati e le ore già usufruite saranno recuperate.

Congedo non retribuito per formazione

Ai sensi dell'art. 5 della **Legge 8 marzo 2000, n. 53**, e successive modifiche, i lavoratori con almeno **cinque anni di anzianità di servizio** presso lo stesso Ente possono richiedere un **congedo per formazione** per un periodo massimo di **undici mesi**, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Per **congedo per formazione** si intende la sospensione del rapporto di lavoro finalizzata a:

- Il completamento della scuola dell'obbligo,
- Il conseguimento di un **titolo di studio di secondo grado**, di un **diploma universitario** o di una **laurea**,
- La partecipazione ad **attività formative** diverse da quelle organizzate o finanziate dal datore di lavoro.

Limiti e modalità di concessione

La percentuale massima complessiva degli aventi diritto è fissata al **5%** del personale assunto a tempo indeterminato, calcolato sulla base della situazione in servizio al **31 dicembre dell'anno precedente**.

Se il numero di richieste supera tale limite, le parti si riuniranno a livello locale per stabilire i **criteri di priorità** nella concessione del congedo.

Ai fini del calcolo dell'organico:

- **Non vengono conteggiati** i lavoratori assenti per maternità, malattia, infortunio, congedi parentali o aspettative di legge/contrattuali.
- **I lavoratori part-time** vengono computati in proporzione all'orario di lavoro.
- **I lavoratori con contratti temporanei** non vengono inclusi nel conteggio dell'organico della struttura.

Procedura di richiesta

Per ottenere il congedo, il lavoratore interessato, in possesso dei requisiti di anzianità, deve presentare una domanda scritta contenente:

- **L'attività formativa** che intende svolgere,
- **La data di inizio**,
- **La durata prevista**.

La richiesta deve essere inoltrata almeno **30 giorni prima** dell'inizio dell'attività formativa.

Possibilità di diniego o differimento

L'Ente può **negare la concessione** del congedo in caso di:

- **Esigenze organizzative comprovate**,
- **Pregiudizio alla funzionalità del servizio**.

In alternativa, l'Ente può **differire la concessione** del congedo per gli stessi motivi, per un periodo massimo di **sei mesi**.

Effetti sul rapporto di lavoro

Durante il periodo di congedo per formazione:

- Il lavoratore **conserva il posto di lavoro**,
- Non matura alcun diritto derivante dal contratto (anzianità di servizio, ferie, malattia, permessi retribuiti o non retribuiti),
- Il periodo di congedo **non è computabile** ai fini dell'anzianità di servizio.

Se durante il congedo sopraggiunge una **infermità dovuta a patologie previste dall'art. 4, comma 4, della Legge 8 marzo 2000, n. 53**, il lavoratore può chiedere **l'interruzione del congedo**, comunicandolo per iscritto all'Ente.

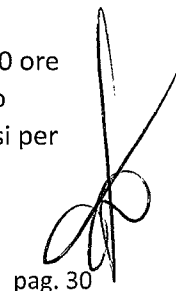
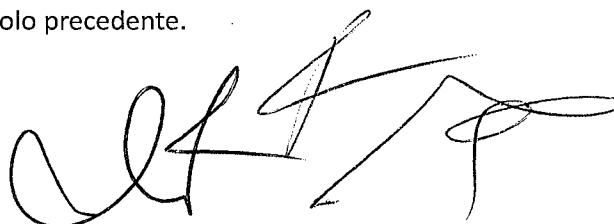
Rinnovo della domanda e anticipazione del TFR

- Il lavoratore che ha interrotto il congedo per motivi di salute ha diritto di **rinnovare la domanda** per un nuovo ciclo formativo, con **priorità** rispetto ad altre richieste.
- I lavoratori interessati possono **richiedere un'anticipazione del TFR**, ai sensi dell'art. 2120 del **Codice Civile**.

Art. 34 - Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

Le parti convengono sulla necessità di creare condizioni favorevoli alla partecipazione dei lavoratori a tempo indeterminato ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento professionale richiesti dall'ente, al fine di migliorare la qualità delle prestazioni lavorative.

A tale scopo, i lavoratori potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino a un massimo di 120 ore annue non cumulabili, nel limite massimo complessivo del 10% del personale a tempo indeterminato presente e in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente. Tale percentuale include anche i permessi per diritto allo studio previsti dall'articolo precedente.



Il monte ore individuale sarà riproporzionato in caso di contratto part-time. Nell'organico delle singole strutture saranno computati anche i lavoratori assenti per maternità, malattia, infortunio, congedi parentali e aspettative di legge o contrattuali. I lavoratori part-time saranno conteggiati in proporzione all'orario di lavoro, mentre i lavoratori con contratti a termine non saranno considerati ai fini del calcolo.

Qualora il numero di richieste superasse il limite del 10%, le parti si riuniranno a livello locale per definire i criteri di priorità nell'accesso ai corsi. Avranno diritto di precedenza i lavoratori che devono ottenere qualifiche necessarie per il loro posto di lavoro, in base a specifiche convenzioni o standard regionali.

Nelle istituzioni o unità operative con meno di 20 dipendenti, il diritto ai permessi per formazione sarà comunque garantito a un massimo di due lavoratori all'anno, senza possibilità di assenza contemporanea.

In ogni unità operativa e settore/reparto dovrà essere garantita la normale operatività del servizio. Il lavoratore che richiede permessi retribuiti per la frequenza ai corsi dovrà specificare l'attività formativa, che dovrà prevedere un numero di ore di frequenza doppio rispetto alle ore di permesso richieste.

Le domande dovranno essere presentate per iscritto, con le modalità e nei tempi concordati con il datore di lavoro, che di norma non saranno inferiori a tre mesi. I lavoratori dovranno fornire certificazioni di iscrizione al corso e successivamente attestare l'effettiva frequenza.

Se il lavoratore rassegna le dimissioni entro due anni dalla concessione dei permessi, le ore di permesso saranno detratte dall'ultima retribuzione. In caso di mancato conseguimento del titolo, dell'attestato o del credito formativo per il quale i permessi sono stati concessi, le ore usufruite saranno recuperate o trattenute.

Le parti firmatarie si impegneranno a livello istituzionale per promuovere l'attivazione di percorsi formativi adeguati.

Art. 35 - Classificazione del personale

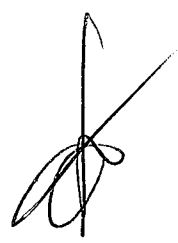
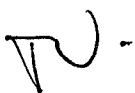
I lavoratori dipendenti dalle istituzioni ed enti di cui all'articolo 1 del presente CCNL sono classificati come segue:

Livello 1

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad elevato contenuto professionale, che operano in piena autonomia nei macrosettori individuati all'articolo 1, quinto capoverso del presente CCNL. Possono avere responsabilità di direzione esecutiva di unità operative o centri, senza intervento nella pratica medica o nelle professioni sanitarie. Non effettuano diagnosi né somministrano farmaci.

Esempi di profili professionali:

- Manager del benessere
- Consulente in discipline bionaturali
- Responsabile di unità operativa o centri benessere, fitness, wellness e beauty
- Selezione risorse umane
- Consulente d'immagine
- Consulente della comunicazione
- Wellness Management



- Wellness Coaching

Livello 2

A questo livello appartengono i lavoratori con autonomia operativa e/o funzioni di coordinamento nei macrosettori indicati all'articolo 1, quinto capoverso. Eseguono attività tecniche e amministrative specializzate, utilizzando attrezzature complesse. Non intervengono nella pratica medica, non effettuano diagnosi e non somministrano farmaci.

Esempi di profili professionali:

- Operatore in discipline bionaturali
- Mental Coach
- Counsellor
- Segretario con funzioni direttive

Livello 3

A questo livello appartengono i lavoratori con mansioni concettuali o prevalentemente tali, che richiedono conoscenze teoriche specifiche e adeguata esperienza. Non intervengono nella pratica medica, non effettuano diagnosi e non somministrano farmaci.

Esempi di profili professionali:

- Operatore in discipline bionaturali con supervisione
- Impiegato amministrativo
- Segretario e/o economo di settore

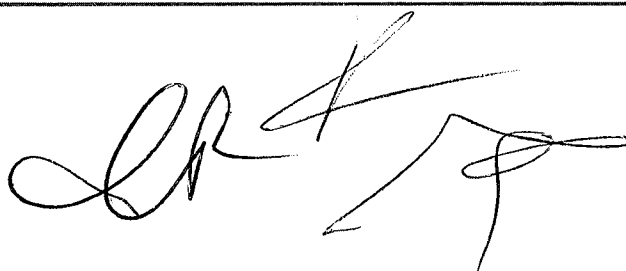
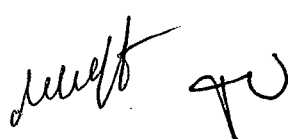
Livello 4

A questo livello appartengono i lavoratori con mansioni tecnico-esecutive che richiedono un normale addestramento pratico e conoscenze tecniche di base.

Esempi di profili professionali:

- Operaio generico
- Portiere
- Custode
- Telefonista
- Fattorino
- Addetto a guardaroba, magazzino, pulizia e sanificazione
- Personale di vigilanza
- Personale di servizio ai piani o alla sala

Art. 36 - Mansioni



In conformità alla legge 81/2015 e alla modifica dell'articolo 2103 del Codice Civile, i lavoratori possono essere assegnati a mansioni di livello inferiore, purché rientranti nella stessa categoria, con accordo scritto.

Il lavoratore può attivare la Commissione di Certificazione presso l'Ente Bilaterale e farsi assistere da un delegato sindacale per stipulare un accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria e del livello di inquadramento.

In caso di demansionamento, il lavoratore conserva i diritti e il trattamento economico del livello precedente, esclusi gli elementi retributivi specifici del vecchio inquadramento.

Se il demansionamento evita un licenziamento, le parti potranno avviare trattative con RSU/RSA o a livello nazionale per ridefinire le mansioni e la retribuzione, garantendo la sostenibilità economica e qualitativa del lavoratore e dell'ente.

Art. 37 - Mansioni promiscue

Se un lavoratore svolge mansioni riferibili a diversi livelli di inquadramento, si considera l'attività prevalente. In tal caso, il lavoratore sarà inquadrato al livello superiore.

L'attività prevalente è determinata in base alla maggiore frequenza e al maggior valore professionale, purché non si tratti di un periodo di addestramento o di compiti sporadici e accessori.

Art. 38 - Passaggio di livello

I lavoratori promossi a un livello superiore ricevono la retribuzione contrattuale corrispondente. Se la retribuzione percepita prima della promozione era superiore al minimo del nuovo livello, la differenza sarà mantenuta come assegno ad personam non assorbibile.

Art. 39 - Inidoneità psico-fisica

Se un lavoratore viene dichiarato inidoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto, l'ente si impegna, su richiesta del lavoratore, a valutare la possibilità di un suo reinserimento in altre mansioni compatibili, senza aggravio di costi per l'ente.

Qualora il nuovo incarico comporti un demansionamento, si applicano le disposizioni dell'articolo 36.

Art. 40 - Elementi della retribuzione

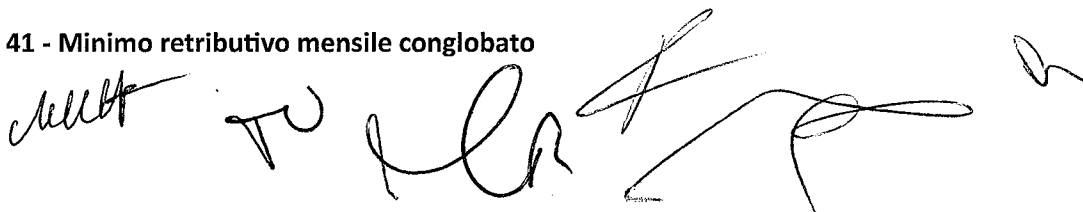
Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione mensile globale del lavoratore sono i seguenti:

- a) Minimo retributivo mensile conglobato nazionale del livello di inquadramento.
- b) Eventuali scatti di anzianità.
- c) Eventuali superminimi e/o assegni "ad personam".
- d) Indennità di funzione.
- e) Altre indennità previste dal presente CCNL.

L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 164.

Art. 41 - Minimo retributivo mensile conglobato



Le parti hanno convenuto che i minimi retributivi mensili conglobati nazionali sono quelli riportati nella seguente tabella, con decorrenze indicate:

Livello Dal 01/04/2025 Dal 01/04/2026 Dal 01/04/2027 Dal 30/09/2028

1	1.396,00 €	1.426,71 €	1.457,42 €	1.488,13 €
2	1.275,27 €	1.303,32 €	1.331,37 €	1.359,42 €
3	1.209,01 €	1.235,61 €	1.262,21 €	1.288,81 €
4	1.139,91 €	1.164,98 €	1.190,04 €	1.215,12 €

Gli importi indicati entreranno in vigore dalla sottoscrizione del presente CCNL.

Le parti potranno definire accordi territoriali, vincolando le risorse relative all'Elemento Retributivo Mensile Territoriale al raggiungimento di obiettivi riferiti a indicatori quantitativi di produttività, redditività, efficienza e innovazione, come previsto dall'articolo 5.

Tali accordi di secondo livello potranno stabilire anche modalità diverse di erogazione, con possibilità di applicazione degli sgravi fiscali e contributivi previsti dalla normativa vigente. Laddove non siano attivati accordi di secondo livello, l'Elemento Retributivo Mensile Territoriale sarà computato ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR).

Clausola di salvaguardia

Le parti concordano che, a favore dei lavoratori dipendenti da enti privi di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quelli previsti dal presente CCNL, nel prossimo rinnovo contrattuale saranno individuate modalità volte a incentivare la contrattazione di secondo livello.

Art. 42 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione dovrà essere corrisposta al lavoratore mediante un apposito prospetto paga, nel quale dovranno essere specificati il periodo di lavoro a cui si riferisce la retribuzione e ogni altro elemento previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

Il pagamento dovrà avvenire entro il giorno 20 del mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 43 - Tredicesima mensilità

Entro il 20 dicembre di ogni anno, l'ente datore di lavoro corrisponderà al personale dipendente un importo pari a una mensilità della retribuzione prevista dall'articolo 41.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Per i periodi di assenza per malattia, gravidanza e puerperio, si applicano le disposizioni specifiche previste dal presente contratto.



Dall'importo della tredicesima saranno detratti i ratei corrispondenti ai periodi in cui non sia stata corrisposta la retribuzione da parte del datore di lavoro.

Art. 44 - Lavoro Agile - Smart Working

Le parti riconoscono la possibilità, per gli enti e le aziende in cui la tipologia dell'attività lavorativa lo consenta, di promuovere e applicare il lavoro agile o smart working.

Art. 45 - Tipologie di lavoro agile

Dal punto di vista giuridico, il telelavoro si distingue in:

- **Telelavoro autonomo:** il lavoratore svolge una prestazione personale a distanza, per conto di un committente, senza vincolo di subordinazione e in maniera autonoma, utilizzando strumenti informatici propri.
 - **Telelavoro parasubordinato:** il lavoratore presta la propria opera a favore di un committente in modo continuativo e coordinato, ma con una gestione autonoma del lavoro. Questa modalità non è contemplata nella Pubblica Amministrazione.
 - **Telelavoro subordinato:** il lavoratore è soggetto al controllo e alle direttive del datore di lavoro, che stabilisce gli strumenti tecnologici, gli orari e le procedure da seguire. Questa è l'unica modalità regolata da norme legislative o accordi nel settore privato.
-

Definizione di telelavoro

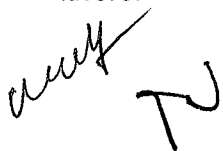
1. Il telelavoro non costituisce un autonomo contratto di lavoro, ma una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa effettuata regolarmente al di fuori della sede aziendale, con il prevalente supporto delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT).
 2. Il telelavoro è disciplinato esclusivamente per i contratti di lavoro subordinato, con regolamentazioni distinte per il settore pubblico e privato.
 3. Nella Pubblica Amministrazione, il telelavoro è definito come la prestazione lavorativa svolta dal dipendente in un luogo idoneo al di fuori della sede di lavoro, con il supporto di tecnologie informatiche che permettano il collegamento con l'amministrazione di riferimento.
 4. Nel settore privato, il telelavoro è una forma di organizzazione del lavoro che utilizza strumenti digitali per svolgere l'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali.
-

Tipologie di telelavoro

A seconda del luogo in cui si svolge, il telelavoro può essere classificato in:

1. **Telelavoro a domicilio (home office):**

Il lavoratore dispone di un ambiente attrezzato tecnologicamente presso la propria abitazione per svolgere la prestazione lavorativa. La postazione è generalmente installata a spese del datore di lavoro.



2. Telelavoro mobile (working out):

Il lavoratore opera in luoghi diversi (sedi di clienti, abitazione, hotel, ecc.), utilizzando dispositivi mobili come laptop, tablet e telefoni cellulari.

3. Telelavoro remotizzato (telecentri o telecottage):

Il lavoro viene svolto in strutture remote dotate di tecnologie ICT avanzate, utilizzate contemporaneamente da più imprese, pubbliche o private.

4. Telelavoro office-to-office:

Il lavoratore opera in un ufficio tradizionale ma fa parte di un team distribuito a livello globale, con interazioni virtuali tramite Internet o software collaborativi.

5. Teleimpresa (distance work enterprise):

L'azienda opera interamente o prevalentemente in rete, offrendo prodotti e servizi in modalità virtuale a livello globale.

Art. 46 - Scatti di anzianità

I lavoratori che abbiano compiuto la maggiore età hanno diritto, per i periodi successivi alla loro assunzione, a scatti triennali di anzianità per l'attività svolta presso la stessa istituzione, fino a un massimo di dieci scatti.

Gli importi mensili degli scatti di anzianità sono i seguenti:

Livello Importo mensile (€)

1	32,55 €
2	31,00 €
3	28,93 €
4	27,90 €

L'importo degli scatti, determinato secondo i criteri indicati, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto dall'istituzione, indipendentemente dalle mansioni affidate. Relativamente al personale neoassunto si applicano le disposizioni previste dall'articolo 77.

Formazione di anzianità

La crisi economica che ha colpito il Paese impone a tutti gli attori del mondo del lavoro – aziende, organizzazioni sindacali, organizzazioni economiche e sociali – di trovare soluzioni efficaci e socialmente credibili per riportare il lavoro al centro dell'attenzione collettiva.

I soggetti della contrattazione nazionale non devono limitarsi alla regolamentazione del lavoro in tutte le sue forme, ma devono diventare protagonisti attivi, acquisendo una conoscenza reale delle competenze dei lavoratori. Solo in questo modo domanda e offerta di lavoro potranno acquisire un'effettiva valenza come opportunità concreta per tutte le parti coinvolte.

Curriculum di anzianità

Le parti, in via sperimentale, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che già si occupano di formazione nei contratti nazionali, senza modificarne l'impianto.

Questo percorso sarà finalizzato alla consegna al lavoratore di un **curriculum di anzianità**, che potrà essere esibito a discrezione del lavoratore stesso.

Al momento delle dimissioni o del licenziamento, l'azienda è tenuta, in tutti i casi, a rilasciare all'ex dipendente una **lettera di presentazione**, prodotta dall'Ente Bilaterale, nella quale saranno indicati:

- gli anni di anzianità maturati presso la stessa azienda,
- i percorsi formativi completati dal lavoratore,
- le specifiche competenze acquisite in relazione alla professione e alla categoria di appartenenza.

Crediti formativi

Per ogni anno in cui il lavoratore partecipa alla formazione, matura un **credito formativo di anzianità (CFA)**.

Il credito viene validato dall'Ente Bilaterale entro cinque giorni e riportato nella lettera di presentazione.

I lavoratori sono liberi di scegliere se maturare crediti formativi e con quale frequenza.

Modalità della formazione

La formazione, in via sperimentale, sarà erogata in modalità **e-learning**, al di fuori dell'orario di lavoro.

L'azienda comunicherà al lavoratore, tramite email, WhatsApp o altri strumenti di comunicazione, i codici di accesso alla formazione, il tempo di validità della password e il titolo del corso.

Contenuti formativi

I contenuti formativi saranno definiti in base al livello di classificazione del lavoratore e alla sua qualifica.

- Nessun livello è escluso dalla formazione.
- La piattaforma formativa sarà messa a disposizione dall'Ente Bilaterale, che si occuperà di definirne i profili formativi, i contenuti, i tempi e le modalità di apprendimento.
- Le parti, a livello nazionale, adotteranno un **Regolamento specifico** per disciplinare l'accesso alla formazione, il rilascio dei crediti formativi e la creazione di una **banca dati anonima e protetta**, accessibile sia al lavoratore che all'azienda.

Questa banca dati potrà includere informazioni su:

- domanda e offerta di lavoro,
- richieste di trasferimento ad altra sede,
- altre opportunità professionali.



Entro sei mesi dall'avvio sperimentale, **le RSU/RSA e le associazioni territoriali** saranno coinvolte nella gestione e nel controllo del progetto.

Art. 47 - Uso della mensa e dell'alloggio

Nelle sedi dove è disponibile un servizio mensa o la possibilità di alloggio, il personale che ne usufruisce è tenuto a rimborsare i relativi costi.

Gli importi minimi da corrispondere sono i seguenti:

- **1,60 € per ciascun pasto**
- **23,00 € mensili per l'alloggio**

L'accesso alla mensa è riservato esclusivamente al personale in servizio e in turno.

Vitto e alloggio non costituiscono in alcun caso elementi della retribuzione.

Art. 48 - Orario di lavoro

L'orario settimanale normale di lavoro è di **38 ore effettive**.

All'interno della stessa istituzione o nelle singole unità operative, potranno coesistere diverse modalità di distribuzione dell'orario in base alle esigenze del servizio.

Potranno essere adottati sistemi di distribuzione plurisettimanale dell'orario di lavoro, con fasce orarie differenziate, per garantire la continuità dei servizi.

In caso di articolazione dell'orario su **cicli superiori alla settimana**, il **monte ore complessivo dovrà essere compensato** senza generare costi aggiuntivi per l'ente.

Il numero massimo di settimane consecutive con orario superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei.

In alternativa, potranno essere concordate durate **diverse** dell'orario settimanale con **adeguate compensazioni** o articolazioni su **base annuale**. In tal caso, il periodo massimo per il riequilibrio dell'orario sarà di **dodici mesi**.

In via eccezionale, qualora il lavoratore non possa usufruire del riposo settimanale, dovrà essergli garantito un equivalente **riposo compensativo** da godere entro sette giorni.

Riposo giornaliero

Il riposo giornaliero è fissato in **undici ore consecutive** ogni 24 ore.

Tuttavia, per esigenze di continuità dei servizi, il riposo potrà essere fruito in maniera **non consecutiva**, garantendo comunque una frazione minima di **otto ore consecutive**.

In alcuni casi, previo accordo con le rappresentanze sindacali, il riposo giornaliero potrà essere ridotto fino a un minimo di **sette ore consecutive**.

Riduzione dell'orario di lavoro

I lavoratori hanno diritto a una riduzione dell'orario di lavoro pari a **nove giornate lavorative annue**, corrispondenti a **57,66 ore**.

Le ore non utilizzate potranno essere accantonate nella **banca ore**, come previsto dall'articolo 64.

Per il personale neoassunto si applicano le disposizioni dell'articolo 77.

Art. 49 - Riposo settimanale

Ogni lavoratore ha diritto a **24 ore consecutive di riposo settimanale**, generalmente coincidenti con la domenica.

Nei servizi che richiedono prestazioni lavorative domenicali, il riposo sarà fruito in un altro giorno della settimana, senza maggiorazioni di retribuzione, salvo quanto previsto dall'articolo 51.

Art. 50 - Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere a comprovate esigenze di servizio. Esse devono essere preventivamente autorizzate dall'amministrazione o da un suo delegato e non possono superare, di norma, le **160 ore annue pro capite**.

Il regime del lavoro straordinario si attiva **immediatamente** dopo il completamento dell'orario normale di lavoro.

È considerato **lavoro straordinario notturno** quello svolto tra **le ore 22:00 e le ore 6:00**, salvo che non si tratti di un regolare turno di servizio.

Le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario sono le seguenti:

- **Diurno:** 25%
- **Notturmo:** 40%
- **Festivo diurno:** 50%
- **Festivo notturno:** 60%

Le diverse maggiorazioni **non sono cumulabili** tra loro.

Per determinare la **paga oraria** ai fini del calcolo del lavoro straordinario, la **retribuzione mensile** di cui all'articolo 41 è divisa per **164**.

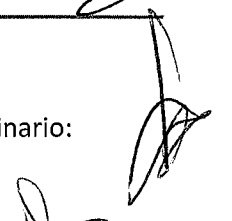
Il lavoro straordinario sarà retribuito secondo le disposizioni del presente articolo.

Su richiesta del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere compensato con **riposo sostitutivo**, da accantonare nella **banca ore** di cui all'articolo 64, fatta salva la corresponsione della sola maggiorazione prevista dall'articolo 51.

Art. 51 - Lavoro ordinario notturno e festivo

In aggiunta alla normale retribuzione, sono previste le seguenti maggiorazioni per il lavoro ordinario:

- **Servizio ordinario notturno in turno:** 20%



- Servizio ordinario notturno non programmato: 25%
- Servizio ordinario domenicale e/o festivo: 15%
- Servizio ordinario festivo notturno: 25%

Le diverse maggiorazioni **non sono cumulabili** tra loro.

È considerato **lavoro ordinario notturno** quello svolto tra **le ore 22:00 e le ore 6:00**.

I lavoratori notturni, secondo la definizione dell'articolo 1 del **D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66**, **non possono superare le otto ore giornaliere** calcolate come media nell'arco di due settimane.

Per il calcolo della **paga oraria** del lavoro ordinario notturno e festivo, la **retribuzione mensile** di cui all'articolo 41 è divisa per **164**.

Se, per motivi di salute certificati, un lavoratore non può più svolgere lavoro notturno, verrà assegnato a **mansioni diurne equivalenti**. In assenza di tali mansioni, si applicano le disposizioni previste dall'articolo 39.

Art. 52 - Festività nazionali e infrasettimanali

I lavoratori hanno diritto a un giorno di riposo per ciascuna delle seguenti festività:

- Capodanno
- Epifania
- Anniversario della Liberazione
- Lunedì di Pasqua
- Festa del Lavoro
- Festa della Repubblica
- Assunzione di Maria SS.
- Ognissanti
- Immacolata Concezione
- Santo Natale
- Santo Stefano
- Santo Patrono

In occasione di queste festività, ai lavoratori spetta la retribuzione prevista dall'articolo 40.

I lavoratori che, per esigenze di servizio, prestano attività in una delle festività elencate hanno diritto a un **accantonamento delle ore lavorate** nella **banca ore** di cui all'articolo 64, in aggiunta alle maggiorazioni previste dall'articolo 51.

Se l'accantonamento non è possibile, l'amministrazione sarà tenuta al pagamento delle ore lavorate con le maggiorazioni dell'articolo 50, lettera c.

Se una festività infrasettimanale coincide con la **domenica**, ai lavoratori spetta **un ulteriore importo** pari alla retribuzione di cui all'articolo 40.

Se una festività cade in un **giorno di riposo settimanale non domenicale**, il lavoratore avrà diritto a un **giorno di riposo retribuito** da accantonare nella **banca ore**.

Se due festività coincidono nello stesso giorno, sarà concordata un'altra festività sostitutiva.

Le istituzioni e le unità operative che adottano **orari di lavoro annuali** secondo l'articolo 48, settimo comma, e che includono nel **monte ore di riposo le festività sopra elencate**, **non avranno diritto ad ulteriori giorni di riposo**.

Se il lavoratore presta servizio in una festività, avrà diritto alla **maggiorazione** prevista dall'articolo 51, lettere c ed e.

Art. 53 - Ferie

I lavoratori hanno diritto a **26 giorni lavorativi di ferie** all'anno, corrispondenti a **164 ore annue**.

Ai soli fini del computo delle ferie, la settimana lavorativa è considerata **di sei giorni**, dal lunedì al sabato.

Dal calcolo delle ferie sono **escluse** le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali, che quindi **prolungano il periodo di ferie**.

Se durante le ferie sopravviene una malattia con prognosi superiore a **sette giorni**, certificata dalle strutture sanitarie pubbliche, il decorso delle ferie si interrompe.

Il periodo di ferie è stabilito dall'amministrazione, tenendo conto delle esigenze di servizio e delle richieste dei lavoratori, garantendo **una rotazione equa**.

I lavoratori potranno fruire di almeno **due settimane consecutive** di ferie nell'anno di maturazione, se richiesto.

Su richiesta, le ferie **possono essere cumulate** entro i limiti previsti dalla normativa vigente.

Le chiusure annuali delle istituzioni **sono computate nelle ferie**.

In caso di **dimissioni o licenziamento**, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi del periodo di ferie spettante quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato. Le frazioni di mese **superiori a 15 giorni** sono considerate mese intero.

Le ferie **non possono essere fruite durante il periodo di preavviso**.

L'amministrazione può richiamare il lavoratore dalle ferie solo per gravi esigenze di servizio. In tal caso, il lavoratore avrà diritto:

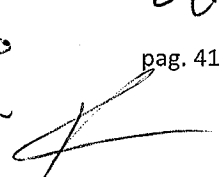
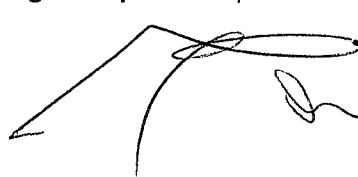
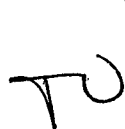
- al **rimborso delle spese** sostenute per l'anticipato rientro;
- al **ripristino delle ferie interrotte**, da godere successivamente.

Le ferie devono essere **godute** e non possono essere **monetizzate** o **rinunciate**, né tacitamente né per iscritto.

Nessuna indennità è dovuta al lavoratore che **si presenta volontariamente in servizio** durante il periodo di ferie.

Art. 54 - Reperibilità

In via **eccezionale**, per alcuni servizi può essere previsto l'**obbligo di reperibilità** per i lavoratori.



La reperibilità consiste nell'obbligo, per il lavoratore, di porsi **al di fuori del proprio orario di lavoro** nella condizione di essere prontamente rintracciabile e di poter raggiungere nel minor tempo possibile il luogo di intervento.

Reperibilità esterna

Nel caso in cui il lavoratore sia reperibile **al di fuori della struttura**, detta reperibilità esterna:

1. **Non potrà superare le 96 ore mensili e non potrà essere svolta più di 8 volte al mese.**
2. Darà diritto a un compenso orario compreso tra **1,00 euro e 2,00 euro.**

La **contrattazione regionale e/o aziendale** definirà i servizi coinvolti, il trattamento economico e i periodi di reperibilità esterna in base alle esigenze tecnico-organizzative delle strutture.

Reperibilità interna

Nel caso in cui il lavoratore sia reperibile **nelle ore notturne all'interno della struttura**, detta reperibilità interna:

1. **Il lavoratore avrà la possibilità di dormire.**
2. La reperibilità **sarà retribuita con una quota fissa di 20,66 euro per notte**, in aggiunta alla normale retribuzione mensile.
3. La reperibilità interna sarà programmata con la **Direzione e i lavoratori interessati e non potrà superare 10 volte al mese**, salvo eccezioni legate alla dimensione e all'organizzazione della struttura (ad esempio **comunità alloggio, gruppi-famiglia ecc.**).

Le parti convengono che la reperibilità **non costituisce orario di lavoro e non sostituisce il lavoro notturno**, ove previsto.

Se il lavoratore viene chiamato a intervenire durante la reperibilità, le ore di servizio **saranno retribuite come lavoro straordinario notturno**, ai sensi dell'articolo 50.

Art. 55 - Richiamo in servizio

Si definisce **richiamo in servizio** la situazione in cui, per esigenze organizzative legate alla **continuità del servizio**, il lavoratore **in riposo** venga chiamato per una prestazione lavorativa con **un preavviso inferiore a 24 ore**.

In caso di effettivo svolgimento della prestazione, il richiamo sarà **compensato con un'indennità forfettaria di 6,00 euro**.

La prestazione lavorativa effettuata sarà retribuita secondo quanto previsto dall'articolo 50.

Art. 56 - Trattamento di missione

L'Ente, Associazione o Azienda ha facoltà di **inviare il personale in missione temporanea** fuori dalla sede di lavoro.

In tal caso, al personale spettano:

- a) **Il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute.**
- b) **Il rimborso delle spese di trasporto del bagaglio.**



pag. 42

c) **Il rimborso delle spese postali, telefoniche ed altre spese** sostenute per l'esecuzione della missione nell'interesse dell'istituzione.

d) **Una diaria pari ad almeno il doppio della retribuzione giornaliera di cui all'articolo 40.** Se la missione **non prevede pernottamento fuori sede**, la diaria sarà **ridotta di un terzo**.

Per le missioni di **durata superiore a un mese**, la diaria sarà **ridotta del 10%**. La stessa riduzione si applica ai lavoratori la cui mansione comporta **viaggi abituali**.

In alternativa alla diaria, il datore di lavoro può corrispondere il **rimborso a piè di lista** delle spese di **vitto e alloggio**.

Se il servizio viene svolto **in una sede diversa da quella abituale**, l'Ente può fornire **vitto e alloggio in natura**, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Per **brevi trasferte in località vicine**, verrà rimborsata **la spesa effettiva di viaggio e di soggiorno**.

Art. 57 - Trasferimenti di residenza

I lavoratori trasferiti a **una nuova sede di lavoro**, con conseguente **cambio di residenza**, avranno diritto alle seguenti **indennità**.

a) Lavoratori non capofamiglia

1. Rimborso delle **spese di viaggio** per la via più breve.
2. Rimborso delle **spese di trasporto del mobilio e del bagaglio**.
3. Rimborso dell'**eventuale perdita di pigione**, se non è stato possibile sciogliere il contratto d'affitto o subaffittare l'abitazione. Questo rimborso sarà corrisposto per un massimo di **sei mesi**.
4. Una **diaria** pari a quella prevista dall'articolo 56 per le missioni temporanee, oppure un **rimborso a piè di lista** con le modalità indicate nello stesso articolo.

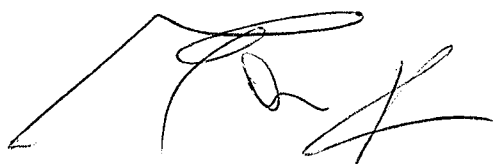
b) Lavoratori capofamiglia

Si considera **capofamiglia** il lavoratore che abbia **una famiglia a carico** o conviva con **parenti verso cui abbia obblighi alimentari**.

1. Rimborso delle **spese di viaggio per sé e per i familiari a carico** per la via più breve.
2. Rimborso delle **spese di trasporto del mobilio e del bagaglio**.
3. Rimborso dell'**eventuale perdita di pigione**, se non è stato possibile sciogliere il contratto d'affitto o subaffittare l'abitazione, per un massimo di **sei mesi**.
4. Una **diaria pari a quella prevista per le missioni temporanee** per sé e per ciascun familiare convivente a carico.
5. La diaria per i **figli conviventi a carico** sarà ridotta a **3/5 dell'importo previsto**.

In alternativa alla diaria, il datore di lavoro può **rimborsare a piè di lista** le spese di **vitto e alloggio** sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico.

Le **diarie o i rimborsi** di cui al presente articolo **saranno corrisposti per il tempo necessario al trasloco**.



Se il trasferimento comporta il **trasporto del mobilio**, il lavoratore avrà diritto alla diaria o ai rimborsi fino a **otto giorni dopo l'arrivo del mobilio**.

Art. 58 - Condizioni di trasferibilità

Ai sensi dell'articolo **13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300**, i lavoratori **non possono essere trasferiti** da una sede di lavoro all'altra, **se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive**.

Se un lavoratore **trasferito successivamente viene licenziato**, avrà diritto al **rimborso delle spese di viaggio** per sé e per la sua famiglia per il ritorno al luogo di provenienza.

Questo diritto **decade dopo sei mesi dal licenziamento**, salvo i casi di **forza maggiore**.

TITOLO VI

PERMESSI, ASPETTATIVE, CONGEDI

Art. 59 - Chiamata e richiamo alle armi, obiezione di coscienza in servizio civile

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è regolamentata dalle norme di legge vigenti.

Durante il periodo di **richiamo alle armi**, il personale con mansioni impiegate ha diritto al trattamento previsto dalla **Legge 10 giugno 1940, n. 653**.

I lavoratori **non rientranti** in tale disciplina hanno diritto:

- a) Per il **primo mese**, all'**intera retribuzione**.
- b) Per il **secondo e terzo mese**, alla **metà della retribuzione**.

Il trattamento previsto termina con la cessazione dell'attività militare.

Alla fine del richiamo, sia in caso di **invio in congedo** sia di **licenza illimitata in attesa di congedo**, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio entro:

- **5 giorni**, se il richiamo è durato meno di un mese.
- **8 giorni**, se il richiamo è durato tra un mese e sei mesi.
- **15 giorni**, se il richiamo ha avuto durata superiore a sei mesi.

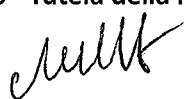
In caso di mancata ripresa del lavoro **senza giustificato motivo**, il lavoratore sarà considerato **dimissionario**.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

- Se il contratto è **a termine**, la decorrenza del termine è **sospesa**.
- Se il rapporto è **stagionale**, il posto è **conservato per la durata del contratto**.
- Se il richiamo avviene **durante il periodo di prova**, il rapporto è **sospeso** fino alla fine del richiamo, ma il periodo trascorso in servizio militare **non è computato nell'anzianità di servizio**.
- Se il richiamo avviene **durante il preavviso di licenziamento**, il posto è **conservato fino al termine del richiamo** e tale periodo è computato nell'anzianità di servizio.

L'**obiezione di coscienza in servizio civile** è regolamentata dalle normative vigenti.

Art. 60 - Tutela della maternità e della paternità



Le lavoratrici in gravidanza hanno diritto di **assentarsi dal lavoro** per l'esecuzione di esami prenatali, accertamenti clinici e visite specialistiche **senza decurtazione della retribuzione**, qualora tali esami coincidano con l'orario di lavoro, ai sensi del **D.Lgs. 23 novembre 1996, n. 645** e successive modifiche.

Le lavoratrici in stato di gravidanza **non possono essere adibite** al trasporto e sollevamento di pesi, né a lavori **pericolosi, faticosi e insalubri**, come previsto dal **D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026**.

La tutela della maternità e della paternità è regolata dal **D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151**.

Congedo di maternità

Durante lo stato di gravidanza, la lavoratrice non può essere adibita ad attività lavorativa per un periodo di **cinque mesi**, suddivisi come segue:

- **Due mesi prima della data presunta del parto.**
- **Tre mesi dopo il parto.**

Se il parto avviene in anticipo rispetto alla data presunta, i giorni di astensione **non fruiti prima del parto** si aggiungono al periodo di astensione obbligatoria **successivo al parto**.

La lavoratrice ha anche la possibilità di **anticipare il rientro al lavoro** posticipando l'inizio del congedo a **un mese prima del parto** e **quattro mesi dopo il parto**, a condizione che un medico specialista e il medico competente attestino che ciò non arrechi alcun danno alla madre o al nascituro.

Prima dell'inizio del congedo, la lavoratrice deve consegnare al datore di lavoro **il certificato medico con la data presunta del parto**.

Entro **30 giorni dopo il parto**, deve essere presentato **il certificato di nascita**.

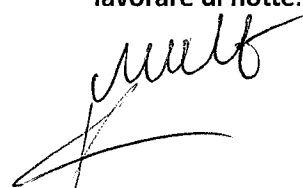
Trattamento economico

Durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto a:

- **Indennità giornaliera** a carico dell'**INPS**.
- **Computo del congedo di maternità nell'anzianità di servizio** a tutti gli effetti.
- **Integrazione della tredicesima mensilità** per un valore pari al **20% della retribuzione** di cui all'**articolo 40**.
- **Indennità integrativa** per le festività cadenti nel periodo di congedo, per raggiungere il **100% della retribuzione giornaliera**.

Divieto di lavoro notturno

- Dalla **scoperta della gravidanza** fino al **compimento di un anno di età del bambino**, la lavoratrice **non può essere adibita a lavoro notturno** (dalle ore **24:00** alle ore **6:00**).
- Fino ai **tre anni di età del bambino**, la madre o, in alternativa, il padre convivente **possono rifiutare il lavoro notturno**.
- Fino ai **dodici anni di età del bambino**, il genitore unico affidatario **non può essere obbligato a lavorare di notte**.



- Tale diritto è esteso ai lavoratori che abbiano a **carico un soggetto disabile** ai sensi della **Legge 5 febbraio 1992, n. 104**.

Divieto di licenziamento e diritto al rientro

- Le lavoratrici **non possono essere licenziate** dall'inizio della gravidanza fino al **compimento di un anno di età del bambino**, salvo nei casi previsti dall'**art. 54 del D.Lgs. 151/2001**.
- In caso di **dimissioni volontarie**, la lavoratrice ha diritto all'**indennità di preavviso** e allo **scatto di anzianità** di cui all'**art. 46**.
- La disposizione si applica anche in caso di **adozione o affidamento** di un minore, entro **un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare**.

Congedo parentale

Entrambi i genitori possono assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di:

- **6 mesi per la madre**.
- **6 mesi per il padre**, elevabili a **7 mesi** se il padre fruisce di almeno **3 mesi di congedo**.
- **10 mesi complessivi** tra entrambi i genitori (elevabili a **11 mesi** se il padre fruisce di almeno **7 mesi di congedo**).

Il congedo parentale può essere usufruito **fino agli 8 anni di età del bambino** ed è valido anche per i genitori **adottivi o affidatari**.

Trattamento economico

- Fino ai **tre anni di età del bambino**, è riconosciuta un'**indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera** per un periodo massimo di **sei mesi complessivi tra i genitori**.
- Se il reddito del genitore **non supera 2,5 volte il trattamento minimo di pensione INPS**, l'indennità è riconosciuta **fino agli otto anni di età del bambino**.

Malattia del figlio

- Fino ai **tre anni di età del bambino**, ciascun genitore può assentarsi dal lavoro per **periodi illimitati** senza retribuzione, previa **certificazione medica**.
- Dai **tre agli otto anni**, ciascun genitore può assentarsi per un massimo di **cinque giorni annui, non retribuiti**.

TITOLO VI

PERMESSI, ASPETTATIVE, CONGEDI

Art. 61 - Congedo matrimoniale

I lavoratori non in prova hanno diritto a un congedo **retribuito di 15 giorni consecutivi** per contrarre matrimonio **riconosciuto agli effetti civili**.



La richiesta di congedo matrimoniale deve essere presentata **almeno 15 giorni prima** della data prevista.

Il congedo deve essere fruito **entro sette giorni dalla celebrazione del matrimonio**, previa presentazione della **documentazione attestante l'avvenuto matrimonio**.

Art. 62 - Permessi retribuiti per gravi motivi familiari e per genitori con figli con disabilità

A) Permessi per lutto familiare

In caso di decesso del **coniuge, anche legalmente separato**, o dei seguenti parenti, **anche non conviventi**:

- **Genitori**
- **Figli**
- **Fratelli e sorelle**
- **Nonni**
- **Suoceri**
- **Altri soggetti facenti parte della famiglia anagrafica**

il lavoratore ha diritto a **tre giorni di permesso straordinario retribuito**.

Per fruire del permesso, il lavoratore deve **comunicare tempestivamente** l'evento e indicare i giorni nei quali intende usufruire del permesso, che deve essere utilizzato **entro sette giorni dal decesso**.

I lavoratori dovranno fornire **certificato di decesso** e **autocertificazione del grado di parentela**.

Questi permessi sono **cumulabili** con quelli previsti per l'assistenza alle persone con disabilità ai sensi dell'**art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104**.

B) Permessi per gravi motivi familiari

Il lavoratore ha diritto a **tre giorni di permesso retribuito all'anno** in caso di **grave infermità** del coniuge (anche legalmente separato) o dei seguenti parenti, anche non conviventi:

- **Genitori**
- **Figli**
- **Fratelli e sorelle**
- **Nonni**
- **Suoceri**
- **Altri parenti facenti parte della famiglia anagrafica**

La richiesta deve essere corredata da **certificazione medica rilasciata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale** o da altra **struttura sanitaria pubblica o convenzionata**.

In alternativa ai **permessi retribuiti**, il lavoratore può concordare **riduzioni di orario**, a condizione che l'accordo venga formalizzato per iscritto e che le riduzioni abbiano **un valore equivalente ai giorni di permesso sostituiti**.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. The page number 'pag. 47' is visible in the bottom right corner.

C) Congedo straordinario per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art. 4 della Legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori possono richiedere un congedo, **continuativo o frazionato**, non superiore a **due anni nell'arco della vita lavorativa**.

Il congedo può essere richiesto per:

1. **Decesso di un familiare** tra quelli elencati nel comma 1 del presente articolo.
2. **Cura o assistenza di familiari in condizioni di grave infermità**.
3. **Situazioni di grave disagio personale**, ad esclusione della malattia.
4. **Patologie acute o croniche** che richiedono **assistenza continuativa**.

Durante il congedo:

- Il lavoratore conserva il **posto di lavoro**, ma non percepisce **retribuzione**.
- Il periodo di congedo non è computato nell'**anzianità di servizio** né ai fini previdenziali.
- È vietato svolgere **attività lavorativa** durante il congedo.

L'ente datore di lavoro deve esprimersi **entro 10 giorni dalla richiesta**, motivando un eventuale diniego.

Art. 63 - Permessi per funzioni elettorali e referendum

Ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso **uffici elettorali** in occasione di **elezioni nazionali, comunali, provinciali, regionali ed europee**, nonché in consultazioni referendarie, **spettano tre giorni di permesso retribuito**.

I giorni di permesso **non incidono sulle ferie** e non sono cumulabili con il **riposo settimanale**.

Art. 64 - Banca ore

La banca ore è uno strumento che consente di accumulare **ore lavorate in eccesso o permessi non fruiti**, che possono poi essere utilizzati per **recuperi compensativi**.

Vi confluiranno, a titolo esemplificativo:

- **Le ore di riduzione orario di cui all'art. 49.**
- **I riposi sostitutivi per lavoro straordinario (art. 50).**
- **I riposi compensativi per festività lavorate (art. 52).**
- **I recuperi per festività coincidenti con il giorno di riposo settimanale non domenicale (art. 52).**

Utilizzo della banca ore

- Il lavoratore può usufruire delle ore **in qualsiasi periodo dell'anno**, compatibilmente con le esigenze aziendali.
- Entro il **30 giugno di ogni anno**, l'ente datore di lavoro dovrà **retribuire eventuali ore residue non usufuite**.

- In caso di **cessazione del rapporto di lavoro**, le ore a debito verranno trattenute dall'ultima retribuzione.

Art. 65 - Aspettativa non retribuita

Il lavoratore con almeno un anno di anzianità di servizio può richiedere un periodo di aspettativa non retribuita per gravi o comprovate necessità personali. Tale aspettativa, che non concorre alla maturazione dell'anzianità di servizio, può essere concessa per un periodo massimo di sei mesi nell'arco della vigenza contrattuale, con un minimo di tre mesi, fermo restando il rispetto delle esigenze di servizio.

Art. 66 - Malattia e infortunio

Definizione Per malattia o infortunio si intende ogni alterazione dello stato di salute che comporti un'incapacità al lavoro accertata dagli enti assistenziali competenti. Nel caso di infortunio non riconosciuto dall'INAIL, il diritto al trattamento di malattia sarà garantito solo previa convalida da parte dell'INPS.

Comunicazione dell'assenza L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'istituzione secondo quanto previsto dall'art. 68. Il lavoratore deve trasmettere all'ente il numero del protocollo informatico della certificazione sanitaria entro 48 ore dall'inizio dell'assenza, e comunicare eventuali successivi certificati di prolungamento entro lo stesso termine.

L'ente ha il diritto di effettuare il controllo dell'assenza esclusivamente attraverso i servizi ispettivi degli istituti pubblici competenti.

Conservazione del posto di lavoro Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di 365 giorni di calendario, anche frazionati, nell'arco dell'ultimo triennio. Superato tale periodo, l'ente può procedere al licenziamento, corrispondendo l'indennità di anzianità e di preavviso.

I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita non sono soggetti al computo del periodo di comporta.

Trattamento economico Durante la malattia, il lavoratore ha diritto:

- alle prestazioni sanitarie del Servizio Sanitario Nazionale;
- all'indennità INPS pari al **50%** della retribuzione dal 4° al 20° giorno e a **2/3** della retribuzione per i giorni successivi;
- a un'integrazione da parte dell'ente per raggiungere:
 - il **90%** della retribuzione per i primi 17 giorni;
 - il **100%** della retribuzione dal 18° giorno in poi.

Se l'INPS non riconosce l'indennità, l'ente non è tenuto ad integrare la retribuzione.

Tubercolosi Il trattamento dei lavoratori affetti da tubercolosi è regolato dalla normativa vigente.

Infortunio Per gli infortuni sul lavoro, il lavoratore ha diritto al trattamento economico stabilito per la malattia fino al 180° giorno e alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Le indennità INAIL saranno anticipate dall'ente all'**80%** della retribuzione e conguagliate una volta ricevuto il pagamento dell'INAIL.

Se la malattia o l'infortunio intervengono durante il periodo di preavviso, il lavoratore conserva i diritti economici fino alla scadenza del preavviso.

pag. 49

TITOLO VII

NORME COMPORAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 67 - Doveri del personale

Il comportamento del personale sarà regolato da appositi regolamenti interni, che non potranno contenere norme in contrasto con il presente contratto e con la legge n. 300/1970. I lavoratori devono mantenere un comportamento rispettoso nei confronti di colleghi, superiori e utenti.

Art. 68 - Ritardi ed assenze

I lavoratori sono tenuti al rispetto dell'orario di lavoro. Ritardi e assenze non giustificate comporteranno una trattenuta dalla retribuzione proporzionale al tempo non lavorato. In caso di ritardi reiterati o di assenze non giustificate, si applicheranno i provvedimenti disciplinari previsti dall'art. 69.

Art. 69 - Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni alle norme contrattuali e aziendali saranno sanzionate con:

1. Biasimo verbale;
2. Biasimo scritto;
3. Multa fino a tre ore di retribuzione;
4. Sospensione fino a 10 giorni;
5. Licenziamento senza preavviso nei casi più gravi.

Le sanzioni più gravi saranno applicate per:

- comportamento scorretto verso utenti o colleghi;
- assenze ingiustificate ripetute;
- violazione del segreto professionale;
- utilizzo non autorizzato del telefono cellulare;
- introduzione o consumo di alcolici o droghe sul luogo di lavoro;
- insubordinazione grave.

Nei casi più gravi, come furto, danneggiamento volontario, molestie sessuali o rissa sul posto di lavoro, il datore di lavoro potrà procedere al **licenziamento immediato** senza preavviso.

Sospensione cautelare In caso di infrazioni gravi, l'ente può disporre la sospensione cautelare del lavoratore fino a **sei giorni lavorativi**, durante i quali verrà esaminata la sua posizione. Se le giustificazioni saranno accolte, il lavoratore sarà reintegrato con il pagamento della retribuzione spettante per il periodo di sospensione.

Titolo VIII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 70 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, sia in caso di licenziamento da parte dell'ente che di dimissioni del lavoratore, deve essere preceduta da regolare preavviso scritto mediante lettera raccomandata. I termini di preavviso sono i seguenti:

- Livello 1: 3 mesi
- Livello 2: 2 mesi
- Livello 3: 1 mese
- Livello 4: 25 giorni

Nel caso di dimissioni, i termini di preavviso devono essere rispettati anche dal lavoratore assunto a tempo determinato. Se il lavoratore a tempo indeterminato o determinato si dimette senza preavviso, sarà trattenuto un importo equivalente alla retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. Per il personale inquadrato al livello 4, in caso di licenziamento da parte dell'ente, i termini di preavviso sono incrementati di 15 giorni.

I termini di preavviso decorrono dalla fine o dal giorno 16 di ciascun mese. Ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso, il lavoratore riceverà un'indennità equivalente alla retribuzione prevista dall'art. 40 per il periodo indicato nel presente articolo, comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità. Lo stesso criterio si applica nel caso di dimissioni.

Art. 71 - Licenziamento individuale

Il licenziamento individuale è soggetto alle disposizioni delle leggi 15 luglio 1966 n. 604, 20 maggio 1970 n. 300 e 11 maggio 1990 n. 108.

Art. 72 - Appalti - Cambio di gestione

Poiché il settore in questione è fortemente caratterizzato dall'effettuazione del servizio tramite contratti d'appalto ed è soggetto a rilevanti cambiamenti gestionali, le parti concordano quanto segue:

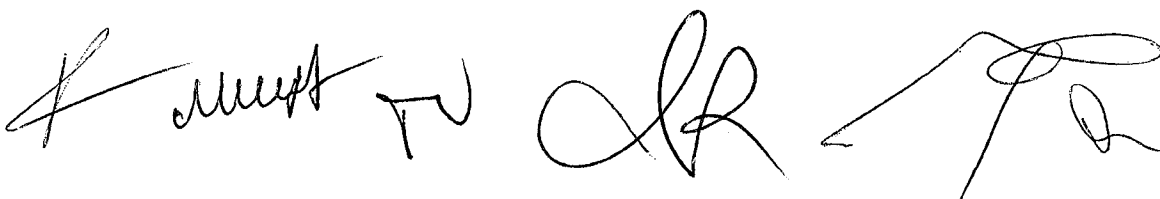
- a) La parte datoriale, in caso di cessazione della gestione dell'attività, del servizio o di parte di essi, ne darà preventiva e tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali dell'istituzione e alle organizzazioni sindacali territoriali.
- b) La parte datoriale subentrante, applicante il CCNL e aderente all'Ente Bilaterale, informerà tempestivamente le organizzazioni sindacali territoriali riguardo all'inizio della nuova gestione e garantirà ai lavoratori condizioni economiche non inferiori a quelle già percepite, comprese le anzianità di servizio e gli scatti maturati.

In caso di modifiche organizzative, tecnologiche o produttive con ripercussioni occupazionali, le parti avvieranno un confronto per individuare le soluzioni più idonee.

Art. 73 - Trattamento di fine rapporto

Oltre al preavviso previsto dall'art. 70, o in sua assenza all'indennità sostitutiva, il lavoratore a tempo indeterminato avrà diritto, sia in caso di licenziamento che di dimissioni, a un'indennità pari a una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio prestato.

Il calcolo del TFR viene effettuato sulla base della retribuzione di cui all'art. 40, comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità, conformemente all'art. 2121 del Codice Civile. Sono esclusi dal computo i rimborsi



spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili indennità non continuative.

Le frazioni di anno saranno calcolate in dodicesimi, mentre frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero. Il TFR deve essere versato entro tre mesi dalla cessazione del servizio. In caso di ritardo per cause non imputabili al lavoratore, sarà applicato l'interesse legale a partire dal giorno della cessazione del rapporto di lavoro. In caso di decesso del lavoratore, il TFR e l'indennità sostitutiva di preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni del Codice Civile.

Per quanto riguarda le anticipazioni del TFR, si applica la normativa vigente.

Titolo IX

PROCEDURA PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

Art. 74 - Commissione paritetica nazionale e regionale

È istituita presso l'ANCOAR (Associazione Nazionale Conciliazioni e Arbitrati) la Commissione Paritetica Nazionale, incaricata di esaminare tutte le controversie relative all'interpretazione e applicazione di istituti o singole clausole contrattuali.

Le associazioni stipulanti il presente contratto o le organizzazioni locali a esse collegate dovranno rivolgersi alla Commissione Paritetica Nazionale mediante raccomandata con ricevuta di ritorno. Durante la pendenza della procedura presso la Commissione, le parti non potranno prendere alcuna altra iniziativa per un periodo di 45 giorni.

A livello regionale, le parti firmatarie del CCNL costituiranno Commissioni Paritetiche Regionali con il compito di:

- a) Esaminare le controversie di interpretazione e applicazione degli accordi regionali o aziendali.
- b) Assumere il ruolo di commissione di arbitrato di prima istanza per le controversie insorte in merito all'interpretazione delle norme contrattuali, in conformità alla Legge 11 maggio 1990 n. 108.

Titolo X

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 75 - Assistenza Sanitaria Integrativa

A partire dalla sottoscrizione del presente CCNL, sarà individuato il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per tutti i lavoratori dipendenti delle aziende che applicano il presente contratto.

Il contributo al Fondo è fissato in 12,00 euro mensili per dipendente, di cui 10,00 euro a carico dell'azienda e 2,00 euro a carico del lavoratore. Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote sarà tenuto a corrispondere al lavoratore un Elemento Distintivo della Retribuzione (EDR) pari a 20,00 euro per dodici mensilità. Tale importo rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo del TFR, senza possibilità di riproporzionamento per i rapporti part-time.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di iscrivere al Fondo anche i lavoratori inquadrati come Quadri. In tal caso, la contribuzione è fissata in 34,00 euro mensili per ogni Quadro, di cui 30,00 euro a carico dell'azienda e 4,00 euro a carico del lavoratore Quadro. Se il datore di lavoro omette il versamento delle quote per i Quadri, sarà tenuto a corrispondere loro un EDR di pari importo.

IMPEGNO A VERBALE - DIFFUSIONE CONTRATTI E TABELLE



Le parti, riconoscendo l'importanza di **diffondere rapidamente e in modo capillare** le disposizioni contrattuali ai propri associati, si impegnano a:

1. Assicurare la **massima diffusione** degli **accordi nazionali e provinciali**, attraverso strumenti idonei.
2. Garantire la **pubblicazione e diffusione delle tabelle salariali**, che devono essere preventivamente concordate e sottoscritte da tutte le parti contraenti.
3. Suddividere eventuali **spese di pubblicazione** dei testi contrattuali e delle tabelle salariali in **proporzione agli ordinativi di copie** richiesti da ciascuna Organizzazione firmataria.

Il presente Protocollo è siglato in data 17 marzo 2025 dalle sigle in calce ed è composto da 10 (dieci) titoli, 75 (settantacinque) articoli, occupanti n. 53 pagine e se ne sono prodotti n. 3 originali.

Roma, 17 marzo 2025

Firmatari del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)

- **PMI ITALIA - Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese**
Presidente Nazionale Dr. Tommaso Cerciello 

- **PMI ITALIA PROFESSIONI (APIP)**
Presidente Nazionale Dr. Tommaso Cerciello 
- **Sindacato Indipendente Agroalimentare S.I.A.**
Segretario Generale Dr. Mario Ricci 
- **F.I.La. - Federazione Italiana Lavoratori**
Segretario Generale: Dr. Claudio Armeni 
- **Conf.S.E.L.P. - Confederazione Sindacale Europea Lavoratori e Pensionati**
Segretario Generale: Dr. Claudio Armeni 
- **Sindacato ACAI Lavoratori e Pensionati - Sindacato S.A.L.P.**
Presidente Nazionale: Dr. Raffaele Lavazzi 
- **Nord Industriale**
Presidente Nazionale: Dr. Urbano Tozzi 

- **FAMAR CIU UNIONQUADRI - Federazione Autonomi dei Movimenti Associativi di Rappresentanza**
Segretario Generale: Sig. Mirko Maule 
- **Sindacato Europeo per le Imprese (SEI Confimpresa)**
Presidente Nazionale: Dr. Gennaro De Martino 

- **Nuovo Sindacato Lavoratori Italiani (L.I.)**
Segretario Generale: Dr. Vincenzo Orlando 
- **O.I.S.E.I. (Opera internazionale Sant' Elena imperatrice)**
Presidente Nazionale dott.ssa Elena Petronela Matasaru 
