

INRL, LAPET, UNRL
con
CISAL TERZIARIO con l'assistenza di CISAL

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per Quadri, Impiegati e Operai**

REVISORI LEGALI



TRIBUTARISTI

SOCIETA' DI REVISIONE

Roma, 7 gennaio 2025

(Aggiornato al Protocollo di Rinnovo contrattuale del 17/12/2024)

Il presente CCNL ha validità dal 1° Gennaio 2025 al 31 Dicembre 2027 e rinnova il previgente CCNL del 21 Maggio 2021, scaduto il 31 Maggio 2024.



Riserva sulla proprietà intellettuale

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

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



SEDI NAZIONALI

INRL: Istituto Nazionale Revisori Legali

C.F. 80129490159

Via Antonio Salandra 18 - 00187 Roma

Sito internet: www.revisori.it

LAPET: Associazione Nazionale Tributaristi

C.F. 97136390586

Via Sergio I, n. 32 - 00165 ROMA

Sito internet: www.iltributaristalapet.it

UNRL - Unione Nazionale Revisori Legali

C.F. 94052410589

Via Antonio Salandra, 18 - 00187 ROMA

Sito Internet: www.revisori-legali.com

CISAL Terziario: Federazione nazionale sindacati autonomi lavoratori commercio, servizi, terziario e turismo

C.F. 97086090582

Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 ROMA

Sito Internet: www.cisal-terziario.it

C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

C.F. 80418520583

Via Torino, n. 95 - 00184 ROMA

Sito internet: www.cisal.org

ENBIC: Ente Bilaterale Confederale

C.F. 97711130589

Via Cristoforo Colombo, n. 115 - 00147 ROMA

Sito internet www.enbic.it

Il giorno **7 gennaio 2025**, presso la Sede dell’Organizzazione Sindacale CISAL Terziario, in Via Cristoforo Colombo n. 115 - Roma, si sono incontrate le seguenti Parti:

- **INRL - Associazione Nazionale Revisori Legali** rappresentata dal Presidente Luigi Maninetti;
- **LAPET - Associazione Nazionale Tributaristi** rappresentata dal Presidente Roberto Falcone;
- **UNRL - Unione Nazionale Revisori Legali** rappresentata dal Presidente Dr. Prof. Stefano Mandolesi;

e

- **CISAL Terziario - Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo**, rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo Caratelli e dalla Delegazione composta dai Sig.ri Giovanni Giudice, Antonio Cassano, Luca Di Oto, Alice Fioranzato, de Cesare Margherita, Giuseppe Coppola, Giuseppe Mazzei, Marco Testa, Giorgio Petroselli, Raffaele Depunzio, Cantelli Francesco, Tofani Arianna, Corrado Magrì, Susanna Baldi, Lorenzo Cancogni, Ambrosio Pasquale, Gianluca Colombino, Maurizio Panepucci, Stefano Farisato, Scarponi Gianpiero, Angotzi Stefano;
- **Con l’assistenza della CISAL - Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori**, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro;

di seguito dette “Parti” o “Parti sottoscrittrici”;

hanno rinnovato il

**Contratto Collettivo Nazionale di lavoro
per i Dipendenti degli Studi dei Revisori Legali e
dei Tributaristi e delle Società di Revisione**

Indice del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Descrizione	Pag.	Titolo	Artt.
Premesse e Principi Contrattuali	9		
Disciplina Generale	13		
Il CCNL "Revisori Legali, Tributaristi e Società di Revisione"	15	I	1-2
Diritti sindacali e d'Associazione <ul style="list-style-type: none"> • <i>R.S.A./R.S.T.</i> • <i>Assemblea Sindacale - Trattenuta sindacale</i> 	15	II	3-9
Livelli di Contrattazione e Incontri: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Contratto Collettivo Nazionale (di Primo livello)</i> • <i>Contratto Collettivo Integrativo (di Secondo livello)</i> • <i>Ambiti della Contrattazione Collettiva di Secondo livello</i> 	17	III	10-14
Diritti d'informazione	20	IV	15-16
CCNL: Decorrenza e durata <ul style="list-style-type: none"> • <i>Decorrenza e durata del CCNL</i> • <i>Clausole di raffreddamento - Indennità di Vacanza Contrattuale</i> 	21	V	17-19
CCNL: Stampa e distribuzione <ul style="list-style-type: none"> • <i>Esclusiva del CCNL e Distribuzione del CCNL ai Lavoratori</i> 	22	VI	20-22
CCNL: Efficacia	22	VII	23
CCNL: Definizioni contrattuali <ul style="list-style-type: none"> • <i>Definizioni dei termini utilizzati nel CCNL</i> 	22	VIII	24
Mobilità e Mercato del Lavoro	26	IX	25
Gli istituti del nuovo Mercato del Lavoro	26	X	26-29
Lavoro a Tempo Parziale <ul style="list-style-type: none"> • <i>Definizioni e Condizioni</i> • <i>Trattamento economico e normativo</i> • <i>Lavoro supplementare - Clausole elastiche e flessibili</i> • <i>Trasformazioni del rapporto</i> • <i>Informativa e criteri di computo</i> 	29	XI	28-36
Tempo Determinato <ul style="list-style-type: none"> • <i>Assunzione e Divieti e Limiti quantitativi</i> • <i>Disciplina generale (durata, prosecuzione del rapporto, estinzione del rapporto, periodi interruttivi, diritto di precedenza, tredicesima mensilità)</i> • <i>Certificazione o Conformità contrattuale</i> • <i>Contrattazione di Secondo Livello</i> • <i>Informativa e criteri di computo - Impugnazione</i> 	32	XII	37-47
Telelavoro <ul style="list-style-type: none"> • <i>Definizioni, ambito e condizioni, Tipologie</i> • <i>Postazione di lavoro</i> • <i>Diritti e doveri del telelavoratore - Telecontrollo</i> 	38	XII	48-66
Lavoro Agile <ul style="list-style-type: none"> • <i>Definizioni, condizioni e recesso</i> • <i>Disconnessione</i> • <i>Diritti e Doveri</i> 	42	XIV	67-80
Lavoro Intermittente <ul style="list-style-type: none"> • <i>Definizioni, ambito e condizioni</i> • <i>Forme e comunicazioni</i> • <i>Trattamento economico</i> • <i>Indennità di disponibilità</i> • <i>Informativa e criteri di computo</i> 	46	XV	81-87

Descrizione	Pag.	Titolo	Artt.
Contratto di Somministrazione di Lavoro <ul style="list-style-type: none"> Definizioni, ambito e condizioni Limiti e divieti - Regime di solidarietà Tutela del lavoratore e potere disciplinare Effetti della somministrazione irregolare Informativa e criteri di computo 	49	XVI	88-97
Apprendistato Professionalizzante <ul style="list-style-type: none"> Definizione e Condizioni Piano Formativo Individuale, Formazione e Tutor Durata e Patto di prova Trattamento economico e normativo - Diritti e Doveri dell'Apprendista Proporzione numerica e stabilizzazione degli Apprendisti Recesso dal Contratto o conferma e assegnazione della qualifica Criteri di computo 	51	XVII	98-117
Mobilità Verticale <ul style="list-style-type: none"> Definizione, Condizioni e Aspetti generali Patto di prova per l'acquisizione di mansioni superiori d'area omogenea Mobilità Verticale per l'acquisizione di mansioni superiori d'area eterogenea 	56	XVIII	118-120
Condizioni d'ingresso <ul style="list-style-type: none"> Definizione, Condizioni e Aspetti generali Durata delle Condizioni d'Ingresso 	58	XIX	121
Collaborazioni	59	XX	122-128
Contratti misti	61	XXI	129
Costituzione del rapporto di lavoro <ul style="list-style-type: none"> Lettera di assunzione Documenti, visita preassuntiva e visita di idoneità alla mansione 	61	XXII	130-132
Periodo di Prova <ul style="list-style-type: none"> Patto di prova e Durata minima 	63	XXIII	133
Mansioni del Lavoratore <ul style="list-style-type: none"> Mansioni, sostituzioni e mutamento - Mansioni jolly 	65	XXIV	134-137
Orario di lavoro <ul style="list-style-type: none"> Definizione, profili giornalieri e turni avvicendati Limiti (giornaliero, settimanale, mensile, semestrale, straordinario annuo saldo della Banca delle Ore e Media mobile annuale) Composizione multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro Clausola Elastica Personale discontinuo 	66	XXV	138-147
Personale non soggetto a limitazione d'orario	69	XXVI	148
Riposo Giornaliero e Riposo Settimanale	70	XXVII	149
Permessi, Aspettative e Congedi	71	XXVIII	151-152
Festività e Festività abolite	75	XXIX	153-154
Intervallo per la consumazione dei pasti	76	XXX	155
Maternità	77	XXXI	156-157
Ferie <ul style="list-style-type: none"> Maturazione e Regolamentazione 	78	XXXII	158-159
Malattia o Infortunio non professionali <ul style="list-style-type: none"> Condizioni e Periodo di comporta Indennità INPS e Integrazione Datoriale Sospensione ferie - Controllo assenze 	79	XXXII	160

Descrizione	Pag.	Titolo	Artt.
Malattia o Infortunio professionali <ul style="list-style-type: none"> • <i>Condizioni e Periodo di comporta</i> • <i>Indennità INAIL</i> • <i>Integrazione Datoriale</i> • <i>Controllo assenze</i> 	83	XXXIV	161
Aspettative non retribuite	84	XXXV	162
Polizze Infortuni professionali o extra professionali	85	XXXVI	163
Gratifica natalizia o Tredicesima mensilità <ul style="list-style-type: none"> • <i>Erogazione e Contabilizzazione mensile</i> 	85	XXXVII	164-165
Trattamento di Fine Rapporto <ul style="list-style-type: none"> • <i>Definizione e Liquidazione - Anticipazioni</i> 	86	XXXVIII	166-168
Cessione o Trasformazione dell’Azienda	87	XXXIX	169
Solidarietà contrattuale difensiva	87	XL	170
Ente Bilaterale Confederale (En.Bi.C.) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Competenze, finalità, contributi e adempimenti</i> • <i>“Gestione speciale” per le Prestazioni Sanitarie Integrative e Assicurative Vita</i> • <i>Elemento Contrattuale Perequativo e Responsabilità per mancata contribuzione</i> • <i>Certificazione Contratti e Appalti</i> • <i>Interpretazioni Contrattuali</i> 	87	XLI	171-179
Previdenza Complementare (<i>aggiornato al Protocollo di rinnovo del 17/12/2024</i>)	92	XLII	180
Patronati	93	XLIII	181
Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)	93	XLIV	182
Rispetto della Riservatezza	93	XLV	183
Disciplina Speciale	95		
Ambito di applicazione del CCNL	97	XLVI	184
Norme particolari per i Quadri <ul style="list-style-type: none"> • <i>Costituzione del rapporto di lavoro</i> • <i>Disciplina del rapporto di lavoro</i> • <i>Polizza assicurativa e Responsabilità Civile</i> 	97	XLVII	185-190
Classificazione Unica <ul style="list-style-type: none"> • <i>Criteri di inquadramento del personale e mobilità professionale</i> • <i>Sintesi della Classificazione del personale con sistema europeo “E.Q.F.”</i> • <i>Classificazione del personale: Categorie Quadri, Impiegati e Operai</i> 	98	XLVIII	191-194
Trattamento economico contrattuale (<i>aggiornato al Protocollo di rinnovo 17/12/2024</i>) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Retribuzione Territoriale Contrattuale Mensile</i> • Indennità di Vacanza Contrattuale • <i>Aumenti Periodici di anzianità</i> 	116	XLIX	195-198
Trattamento economico: Indennità <ul style="list-style-type: none"> • <i>Indennità di cassa</i> 	126	XLIX	199
Trattamento economico: Maggiorazioni <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lavoro straordinario e straordinario con riposo compensativo</i> • <i>Lavoro “a recupero” - Banca delle Ore</i> • <i>Lavoro straordinario o supplementare: Indennità forfetaria mensile</i> • <i>Solidarietà: Cessione dei Riposi e del saldo individuale della Banca delle Ore</i> • <i>Lavoro ordinario a turni: maggiorazioni</i> 	126	L	200-206
Welfare Contrattuale (<i>aggiornato al Protocollo di rinnovo 17/12/2024</i>)	134	LI	207-209
Trasferimento - Trasferta - Distacco o comando - Reperibilità	136	LII	210-216

Descrizione	Pag.	Titolo	Artt.
Igiene e Sicurezza sul lavoro <ul style="list-style-type: none"> • <i>Misure generali e Obblighi del Datore e Sanzioni</i> • <i>Obblighi e Diritti del Lavoratore - RLS</i> 	140	LIII	217-229
Codice disciplinare: Diritti del Lavoratore dipendente	146	LIV	230-236
Codice disciplinare: Doveri del Lavoratore dipendente	147	LV	237-253
Codice disciplinare: Altri Poteri dello Studio <ul style="list-style-type: none"> • <i>Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo</i> • <i>Potere Disciplinare e Sanzioni disciplinari - Risarcimento dei danni</i> 	150	LVI	254-261
Risoluzione del rapporto di lavoro <i>Recesso Aziendale o del Lavoratore - Periodo di preavviso</i>	154	LVII	262-264
Allineamento Contrattuale (in caso di cambio di CCNL)	156	LVIII	265
Conciliazione in sede sindacale	157	LIX	266-267

Allegati	Pag.
1) Bozza del Piano Formativo Individuale per Apprendistato Professionizzante	161

PREMESSA CONTRATTUALE

La nuova dimensione comunitaria della revisione legale amplia sensibilmente le opportunità di sviluppo, investimento e crescita professionale ed è compito della contrattazione collettiva predisporre una base normativa, la quale, oltre a costituire, a livello nazionale, un riferimento certo nella disciplina dei rapporti di lavoro e nella definizione dei relativi profili economici e normativi, sia anche aperta agli influssi derivanti dalle possibili applicazioni della revisione legale in altre realtà della Comunità Europea.

Le Parti riconoscono che gli attuali dinamismi economici e sociali determinano l'esigenza di progressivi aggiustamenti delle regole del lavoro, superando l'implicito “principio d'impermeabilità” tra situazioni di mercato e professionali e vicende del rapporto di lavoro. Per questo, pur senza contraddire il principio che il rischio dell'attività è in capo al Datore di lavoro, le Parti, in ottica di conservazione e sviluppo dei posti di lavoro, ritengono che vi debba essere l'evoluzione della professione, da una parte, e le caratteristiche e regole del rapporto di lavoro, dall'altra.

In questa ottica assume un rilievo particolarmente significativo la previsione di un tavolo negoziale “permanente” a livello nazionale per avviare e consolidare itinerari di approfondimento e di ricerca sui possibili temi di riforma e di sviluppo del Settore, alla luce del nuovo contesto europeo quale scenario di riferimento attuale e, ancor di più, futuro.

Le Parti, consapevoli della nuova dimensione europea conseguita dalla professione del revisore legale in seguito all'entrata in vigore del d. lgs. 135 del 17 luglio 2016, di riforma della disciplina della revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati, con questo Contratto intendono promuovere l'implementazione dell'attività, lo sviluppo occupazionale e la razionalizzazione della produttività nell'ambito degli Studi Professionali dei “Revisori Legali”.

Le Parti rilevano che anche il settore dei “Tributaristi” è contraddistinto dallo stesso codice attività 692013, assegnato dall'Agenzia delle Entrate al settore dei Revisori Legali e che l'attività è ugualmente caratterizzata da una diffusa presenza di Studi di piccola dimensione, fatta eccezione per le Società di Revisione che pure vengono reolamentate nel presente CCNL. Conseguentemente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro potrà essere utilizzato sia dagli Studi dei Revisori Legali e dalle Società di Revisione che dagli Studi dei Tributaristi e dovrà conservare una funzione di regolatore principale del rapporto di lavoro, capace di fornire alle Parti Sociali il complesso minimo inderogabile di trattamenti economici, norme e regole necessarie.

Le Parti intendono perciò perseguire condizioni di competitività per gli Studi in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, favorire l'emersione del lavoro nero, il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e delle retribuzioni reali dei lavoratori, anche grazie alla previsione di retribuzioni variabili e condizionate, alle quote retributive detassate ed alla promozione di servizi innovativi, quali la previsione, negli Accordi territoriali di secondo livello, dei servizi di welfare aziendale.

Le Parti, nel confermare la validità e l'efficacia del modello di assetti contrattuali su due livelli, intendono ribadire la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali, attraverso regole certe e condivise, sia in grado di determinare un circolo virtuoso necessario allo sviluppo.

Tanto premesso, le Parti ribadiscono la validità di un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva che, ai vari livelli, sia ispirato ai principi di sussidiarietà, federalismo e solidarietà.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è un modello tendente allo sviluppo, a migliorare le condizioni dei lavoratori, ad aumentare la competitività degli Studi, anche mediante l'innovazione e la formazione di qualità e uno strumento in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale e ai principi di solidarietà.

Le Parti hanno inteso con questo Contratto, in forza del principio di sussidiarietà, dare importanti spazi effettivi a nuove linee di Contrattazione Collettiva di secondo livello, con particolare riferimento agli elementi variabili del trattamento economico, al fine d'ottenere uno strumento più flessibile, agile e rispondente ai reali bisogni del comparto. Si preserva comunque la funzione sussidiaria della contrattazione a livello nazionale.

Rinnovo del CCNL “Revisori Legali, Tributaristi e Società di Revisione”

Le Parti testimoniano la volontà di rendere effettiva la Contrattazione di secondo livello garantendo, in sua assenza, al Lavoratore un’apposita voce di compensazione che, in questa prima fase d’avvio contrattuale, è stata conglobata nel trattamento complessivo economico previsto dal CCNL.

Le Parti confermano l’importanza e il ruolo dell’ENBIC (Ente bilaterale Confederale), come regolatore e gestore degli istituti contrattuali assistenziali e di welfare che, per la loro natura, non possono essere esaustivamente compresi nel CCNL, nonchè dell’Organismo Paritetico ENBIC Sicurezza, per le materie di competenza inerenti la salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro.

Con la presente “Premessa”, le Parti hanno inteso evidenziare la volontà comune di consolidare la pratica attuazione del metodo concertativo e di migliorare il sistema delle relazioni sindacali, anche attraverso il costante sviluppo dei sopra richiamati strumenti bilaterali, ai quali è assegnato anche il compito di garantire le coperture integrative assicurativa sanitaria e previdenziale dei lavoratori mediante contribuzione mista.

Particolare attenzione poi, vista la peculiarità e specificità delle figure professionali operanti nel settore della revisione legale e degli studi tributari, è stata mostrata verso la formazione continua quale strumento fondamentale di valorizzazione professionale delle persone e il suo ruolo strategico in uno scenario non più vincolato solo e unicamente a logiche di competizione “territoriale”.

Le Parti, infine, auspicano per il futuro un nuovo assetto delle regole sul rapporto di lavoro, meno influenzato dal Legislatore e con maggiore autonomia e responsabilità delle Parti Sociali al fine di favorire la competitività e lo sviluppo.



PRINCIPI GENERALI DEL PRESENTE SISTEMA CONTRATTUALE

1) Sussidiarietà:

- a. Il CCNL prevede a livello nazionale le retribuzioni e norme che rispondano ai bisogni primari della generalità dei Lavoratori, privilegiando al massimo **la Contrattazione di Secondo livello**, affinché il Datore e i Lavoratori ricerchino in azienda le soluzioni migliorative (economiche e normative) compatibili con la permanenza e lo sviluppo dei posti di lavoro, con la specificità del mercato e del particolare settore di appartenenza;
- b. Il CCNL riconosce, nel trattamento economico complessivo, anche un **Elemento Perequativo Regionale**, proporzionato agli Indici del costo della vita regionale, per ridurre le differenze sui poteri d'acquisto, a parità di retribuzione nominale, nel rispetto dell'art. 36 della Costituzione, per il quale la retribuzione del Lavoratore dev'essere *“in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”*.

2) Progressività:

- a. intesa **nel decollo complessivo dei benefici** (parte del CCNL, parte della Contrattazione di Secondo livello e parte individuale), anche perché alcuni di essi saranno correlati alla misura dei risultati economici ottenuti nella singola realtà aziendale, anche grazie ai recuperi di efficienza, alla promozione di servizi e all'attivazione di prestazioni di solidarietà e del *Welfare Aziendale*;
- b. le Parti contrattuali, nella previsione di un probabile aumento delle spinte inflazionistiche, hanno già concordato la **possibilità di incontrarsi per valutare la congruità** degli aumenti contrattualmente previsti rispetto all'evoluzione dell'Indice IPCA del costo della vita.

3) Flessibilità:

- a. ovvero, adattamento delle discipline contrattuali alle situazioni reali, in modo che la Contrattazione Collettiva (sia di Primo Livello che di Secondo Livello), diventi **strumento regolatore e promotore** di corretti rapporti di lavoro, relazioni sindacali e aziendali, contribuendo attivamente a realizzare un maggior benessere collettivo.

4) Partecipazione e confronto:

- a. **coinvolgimento “proattivo”** dei Lavoratori e dei Datori, attraverso sistemi di rappresentanza democratici e diretti (in sede aziendale e territoriale), sia nella Contrattazione Collettiva che nelle relazioni sindacali, rendendo così il sistema contrattuale “vivo”.

5) Semplificazione:

- a. al fine di agevolare gli Operatori di Settore, le Parti hanno concordato di predisporre la **Sintesi Operativa del CCNL “Revisori Legali, Tributaristi e Società di Revisione”**, contenente tutte le previsioni contrattuali con riflessi retributivi e normativi, alcune Note pratiche, Formulari specifici e le Tabelle sinottiche.

6) Innovazione:

- a. con un sistema contrattuale pronto a **recepire, sviluppare e, ogniqualvolta possibile, anticipare, le novità** dei vari settori, vivendo il cambiamento del domani già nel presente.

7) Bilateralità:

- a. Il CCNL ha sviluppato **un'efficiente sistema di bilateralità** per il concreto sostegno del Lavoratore e della sua Famiglia, in materia di **Assistenza Sanitaria Integrativa al S.S.N.** (con Garanzie Ospedaliere, Extra-Ospedaliere e Prevenzionistiche), e di un **Contributo economico in caso di decesso/infortunio del Lavoratore** iscritto per ogni causa dovuta (sia professionale che extraprofessionale), assoluta novità contrattuale e garanzia “extracontrattuale” nei confronti

degli stessi Dipendenti e delle loro famiglie. Sono inoltre previste specifiche **Prestazioni Straordinarie**, che possono variare a seconda degli anni, attualmente destinate al **Sostegno della maternità**, per la **Nascita o l'adozione di un figlio**, per l'**Assistenza pediatrica dei figli**, per l'**Assistenza a familiare non autosufficiente**, per le **Terapie a bambini autistici o con disturbi del linguaggio**, per l'**Iscrizione all'asilo nido**, per **Abbonamento ai mezzi di trasporto pubblico**, per i **Centri estivi**. Nel periodo di Emergenza Sanitaria Coronavirus, sono stati previsti anche appositi contributi a **Sostegno del reddito del lavoratore sospeso dal lavoro**, o in caso di **Ricovero o quarantena obbligatoria**, oltre che **Consulti medici** gratuiti. Tali prestazioni bilaterali, rientrano quindi, a tutti gli effetti, nel trattamento complessivamente dovuto al lavoratore cui si applica il CCNL “Revisori Legali, Tributaristi e Società di Revisione”, concorrendo con le apposite integrazioni al sostegno al reddito nelle situazioni di particolare disagio e bisogno del dipendente. Per quanto precede, è prevista contrattualmente una responsabilità datoriale in caso di mancata contribuzione all'Ente Bilaterale, ove il Datore dovrà risarcire direttamente il dipendente della perdita della relativa prestazione, nonché dell'eventuale maggior danno subito e/o sanzioni di legge.

- b. Il CCNL, con le Commissioni di competenza, promuove specifiche **attività formative**; di **Interpretazione Contrattuale Autentica** del testo del CCNL; di **monitoraggio** sulle condizioni di lavoro; di **Certificazione** e **Conciliazione**.

8) Previdenza:

- a. condividendo l'importanza della **Previdenza Complementare**, specialmente con le attuali modeste prospettive della previdenza pubblica, le Parti Contrattuali promuovono l'adesione a Fondi Integrativi mediante appositi Protocolli, in particolare a Fondi Aperti, che permetterebbero la prosecuzione dei versamenti del Lavoratore anche in presenza di grande mobilità intersettoriale della forza lavoro.

9) Welfare:

- a. è previsto un sistema di **Welfare obbligatorio**, da riconoscere a tutti i lavoratori indipendentemente da eventuali benefici aziendali già stabiliti, con definizione delle prestazioni mediante Accordi Aziendali di Secondo Livello o Regolamento Aziendale. Tale Welfare obbligatorio potrà essere ulteriormente sviluppato in sede aziendale, con la partecipazione dei Lavoratori, anche attraverso sistemi premiali.

Disciplina Generale

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

*per Dipendenti degli Studi dei Revisori Legali,
dei Tributaristi e delle Società di Revisione*

TITOLO I

II CCNL “REVISORI LEGALI, TRIBUTARISTI E SOCIETA’ DI REVISIONE”

Art. 1 - Aspetti generali - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra gli Studi Professionali dei Revisori Legali, dei Tributaristi e delle Società di Revisione Legale, rientranti nell’ambito di applicazione previsto all’art. 184 del presente CCNL e il relativo Personale Dipendente.

Il presente CCNL disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro: quelli speciali a carattere formativo, quale l’Apprendistato; quelli atipici degli addetti occupati con le diverse forme d’impiego, quali i Co.Co.Co. e i Co.Co.Pro., *così come previsti dalla disciplina dell’apposito Accordo*; quelli propedeutici all’assunzione quali lo Stage e i Praticantati, così come richiamati dal presente Contratto.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, per la corretta configurazione del sistema contrattuale, non ne è ammessa un’applicazione parziale, salvo che per le eventuali deroghe consentite alla Contrattazione di Secondo livello.

Per effetto dell’inscindibilità delle norme costituenti l’impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta anche l’obbligo di aderire, secondo le previsioni contrattuali, agli Enti Bilaterali.

In particolare, sono parte integrante del presente Contratto le prestazioni dell’Ente Bilaterale Confederale, di seguito anche detto solo “*En.Bi.C.*”, che comprendono l’Assistenza Sanitaria Integrativa e l’Assicurazione sulla vita e invalidità dei Lavoratori, oltre al finanziamento dei servizi bilaterali prestati agli Studi e ai Lavoratori.

I contributi all’Ente Bilaterale rappresentano perciò parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore e, in caso d’omissione, il Datore di lavoro sarà comunque tenuto a rispondere delle previste prestazioni Assicurative, di Assistenza Sanitaria Integrativa a quella del Servizio Sanitario Nazionale, di sostegno al reddito o inerenti alla sicurezza del lavoro.

L’applicazione completa del CCNL suppone sia il puntuale rispetto degli obblighi e delle disposizioni in esso contenute, sia l’iscrizione del Datore ad una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici, che il versamento dei contributi all’Ente Bilaterale ENBIC.

Ferma restando l’inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche *complessivamente più favorevoli* già praticate al Lavoratore che era in forza prima della stipula o applicazione del presente CCNL, che dovranno essere garantite con apposite voci individuali di compensazione assorbibili, come previsto in caso di Allineamento Retributivo.

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, le integrazioni salariali nonché l’accesso ai Fondi per la formazione continua erogati dai Fondi interprofessionali, sia compreso l’impegno da parte degli Studi dei Revisori Legali, dei Tributaristi e delle Società di Revisione di applicare integralmente il presente CCNL, nonché l’eventuale Contratto integrativo di secondo livello, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale, fiscale e sulla sicurezza del lavoro.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, valgono le disposizioni di Legge applicabili, mentre per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali si farà riferimento agli Accordi Interconfederali tra i Sindacati dei Lavoratori e le Associazioni Datoriali sottoscrittrici il CCNL.

Art. 2 - Struttura - Il presente CCNL si compone di una “*Disciplina Generale*”, contenente gli istituti comuni e di una “*Disciplina Speciale*”, contenente le disposizioni particolari dei singoli ambiti di applicazione.

TITOLO II

DIRITTI SINDACALI E D’ASSOCIAZIONE

Art. 3 - Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori - Per la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, le Parti fanno espresso rinvio alla Legge n. 300/1970 e s.m.i., di seguito anche solo detta “*Statuto dei Lavoratori*”.

La Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori spetta di diritto esclusivamente ai Sindacati che hanno sottoscritto il CCNL applicato e alle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati che precedono, hanno sottoscritto nelle Aziende il vigente Accordo Aziendale di Secondo livello.

Le altre Organizzazioni Sindacali hanno il diritto di assistere singolarmente i Lavoratori ogniqualvolta abbiano da loro ricevuto mandato o siano loro iscritti. Nel prosieguo del presente CCNL, quando vi sia la dicitura "Organizzazioni Sindacali" o "Sindacati (o OO.SS.) che hanno sottoscritto (o firmatari) il presente CCNL", deve intendersi compresa anche l'estensione alle Organizzazioni Sindacali di cui al primo comma del presente articolo 3.

Art. 4 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale) - Per la presenza nell'ambito di applicazione del presente CCNL anche di Studi con un numero ridotto di Lavoratori, le Parti concordano che sia contrattualmente costituibile a iniziativa delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL **una Rappresentanza Sindacale già nelle Aziende con almeno 7 (sette) Lavoratori**, per la quale R.S.A. trova applicazione la disciplina prevista dallo Statuto dei Lavoratori e dall'Accordo di Categoria.

Art. 5 - R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale) - Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Studi non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 19 L. n. 300/1970, cioè che hanno fino a 15 dipendenti o del precedente articolo 4, cioè che hanno meno di 7 (sette) dipendenti in ciascuna sede autonoma, in ciascuna sede autonoma e, in generale, per la validità della Contrattazione di Secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "R.S.T.", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL. Alla RST o RSA competono le seguenti materie:

- a) diritti di informazione e di affissione;
- b) diritto di assemblea con i Lavoratori dell'Azienda;
- c) di accesso ai locali Aziendali con preavviso di almeno tre giorni lavorativi;
- d) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all'Apprendistato;
- e) l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali;
- f) la titolarità della Contrattazione (discussione e sottoscrizione):
 - di secondo livello;
 - di prossimità, in caso di crisi dell'Azienda e l'attivazione degli ammortizzatori sociali;
 - di eventuali Accordi Aziendali legati al passaggio di CCNL;
 - degli Accordi sui controlli a distanza.

Le Parti Nazionali di riferimento di quelle locali sottoscrittrici degli Accordi di Secondo Livello, hanno diritto di accesso all'Archivio Contratti (*di Secondo Livello*) e possono chiedere informazioni aggiuntive utili a verificare la coerenza dell'Accordo Aziendale o Territoriale con i criteri generali del CCNL.

Art. 6 - Finanziamento R.S.T. - Il funzionamento della RST sarà garantito mediante la riscossione di un contributo "misto" (*Datore di lavoro e Lavoratore*), destinato alla "Gestione Ordinaria" dell'En.Bi.C., così come definito all'art. 173 del presente CCNL. Detto contributo sarà versato all'Ente Bilaterale che lo destinerà integralmente alle RST costituite nel settore e nell'ambito territoriale di esazione, secondo i modi e le procedure previste dallo Statuto dell'Ente e dal relativo Regolamento approvato dall'Assemblea dell'En.Bi.C. e i criteri adottati, per quanto di competenza, da ciascuna Organizzazione Sindacale.

Art. 7 - Assemblea Sindacale - I Lavoratori delle Aziende con oltre **15** (quindici) Dipendenti hanno il diritto di riunirsi, nell'unità o sede in cui prestano la loro opera, al di fuori o durante l'orario di lavoro, nei limiti di **10** (dieci) ore annue retribuite.

Nelle Aziende fino a 15 (quindici) ma con almeno **7** (sette) Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di Contrattazione Aziendale di Secondo livello o di crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi con la R.S.A./R.S.T., nell'unità in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di **4** (quattro) ore annue retribuite.

Nelle Aziende con meno di 7 (sette) Dipendenti, alle stesse condizioni che precedono, i Lavoratori hanno diritto a **2** ore/anno di assemblea retribuita.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea sindacale, salvo che nel caso di fatti gravissimi o che potrebbero compromettere il proseguo dell'attività, saranno comunicati con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi. Il monte ore non utilizzato entro il 31 dicembre di ciascun anno, decadrà e non potrà essere sostituito da indennità. Per quanto possibile, il diritto d'assemblea sindacale sarà esercitato in orari compatibili alle esigenze di servizio conciliate con quelle dei Lavoratori.

Art. 8 - Rappresentanza dei Lavoratori - I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative.

La RSA svolge le attività negoziali per le materie d'interesse dei Lavoratori dipendenti dall'Azienda, secondo i modi definiti nel presente Contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla RSA, su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata.

Il Referendum dovrà svolgersi nel rispetto delle previsioni dell'Accordo Interconfederale sottoscritto tra le Parti.

Art. 9 - Trattenuta Sindacale - L'Azienda provvederà a trattenere dalla retribuzione del Lavoratore i contributi sindacali previsti dalla delega trasmessa dal Sindacato firmatario il presente CCNL o sottoscrittore di Accordo Collettivo Aziendale di Secondo livello. Le Parti concordano di estendere tale obbligo anche per le iscrizioni ai Sindacati di categoria aderenti alla CGIL, CISL, UIL e UGL.

Il Dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta, mediante consegna all'Azienda della delega di iscrizione sottoscritta con l'indicazione del mese di inizio della trattenuta e del consenso al trattamento dei propri dati personali e sensibili.

La delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore, che dovrà avvenire mediante formale comunicazione da lui sottoscritta. La revoca decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione dell'Azienda.

L'Azienda, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, o di quelli ammessi all'estensione dell'obbligo di trattenuta, fornirà semestralmente l'elenco dei Lavoratori loro iscritti, ai quali effettua la trattenuta.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari è quello annualmente fissato dall'Organizzazione Sindacale cui il Lavoratore aderisce, suddiviso nelle quote mensili previste per anno solare. Per l'Organizzazione Sindacale CISAL Terziario, si rinvia al sito: www.cisal-terziario.it.

L'importo delle trattenute sindacali dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale dei Sindacati firmatari il presente CCNL o sottoscrittori degli Accordi Aziendali di Secondo Livello, o di quelli ammessi alla trattenuta, cui il Lavoratore aderisce. Normalmente, il versamento dovrà essere effettuato trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a 6 (sei) mesi.

TITOLO III LIVELLI DI CONTRATTAZIONE E INCONTRI

Art. 10 - Livelli di Contrattazione - Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza agli obiettivi di creazione di nuova occupazione e di crescita fondata sull'aumento dell'efficienza, con l'obiettivo d'incrementare, in modo compatibile, le retribuzioni.

La Contrattazione si svolge su due livelli:

- a) primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore, anche detto solo *CCNL*;
- b) secondo livello: Contratto Integrativo Aziendale, anche detto solo *Contratto Collettivo di Secondo Livello* o *Contratto Aziendale di Secondo Livello* o *Contratto di Secondo Livello*.

Art. 11 - Contrattazione Collettiva Nazionale - La Contrattazione Collettiva Nazionale riconosce all'Azienda il diritto di impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal lavoro.

Le Parti concordano che il CCNL, in condizioni di normalità, ha anche la funzione di garantire a tutti i Dipendenti del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza di trattamenti minimi economici e normativi. Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o aziendale.

Art. 12 - Contrattazione Collettiva di Secondo Livello - Nella fluidità e nella volatilità dei mercati e del lavoro, le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL.

Allo scopo, auspicano lo sviluppo della Contrattazione Collettiva di Secondo Livello in tutte le realtà ove essa sia possibile.

Per questo, la previsione collettiva nazionale ha carattere sussidiario rispetto alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello e, pertanto, sarà da quest'ultima sostituita nelle singole disposizioni da essa definite.

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la Contrattazione, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di obiettiva e provata difficoltà, possa eccezionalmente e temporaneamente portare anche a risultati economici inferiori a quelli della Contrattazione Collettiva sostituita.

Però, in tali casi, gli obiettivi e i sacrifici richiesti dovranno essere dichiarati formalmente e programmati in tempi definiti.

Art. 13 - Ambiti della Contrattazione di Secondo Livello - La Contrattazione di Secondo livello sarà svolta in sede aziendale e avrà una durata normale di 3 (tre) anni. Essa riguarderà le materie e gli istituti contrattuali espressamente indicati nel presente articolo.

La parte economica potrà definire solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (*es. redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.*), anche in concorso tra loro, o particolari indennità strettamente giustificate da tempi, modi o condizioni richiesti alla prestazione lavorativa in alcuni settori aziendali.

Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di secondo livello, concordano che, a richiesta delle Parti (*Studio, Lavoratori o RSA/RST*), la Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione fornisca linee guida utili a definire aziendalmente modelli di “Premio Variabile” o di “Premio Produzione” o di “Premio Presenza”, anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale. Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

- ✓ degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
- ✓ delle eventuali retribuzioni già previste dalla Contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

La Contrattazione di secondo livello è ammessa per le materie demandate dal presente CCNL o dalla Legge, fermo restando il principio generale che, salvo casi straordinari particolari e documentati di crisi aziendale, ogni limitazione concordata dei diritti dei Lavoratori che siano già stati contrattualmente definiti, debba prevedere una specifica e adeguata voce di ristoro economico e la loro approvazione mediante referendum.

La Contrattazione di secondo livello potrà disciplinare le seguenti materie:

1) Sul Patto di Prova:

- a) durata del periodo di prova, ma entro i limiti legali consentiti.

2) Sull'Orario di lavoro:

- a) la riorganizzazione dell'orario di lavoro ordinario o il ricorso al “lavoro agile” o profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;
- b) deroghe sulla durata del lavoro giornaliero, settimanale, mensile e/o annuale, eccezionalmente, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale;
- c) definizione dei limiti massimi dell'orario di lavoro settimanale per i Lavoratori discontinui;
- d) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti;
- e) turni delle ferie;
- f) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo, c.d. “H24”;
- g) ampliamento della Banca delle Ore e individuazione delle rarefazioni collettive;
- h) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di riposi compensativi;
- i) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale;
- j) adeguare le maggiorazioni orarie nel lavoro supplementare, straordinario e in caso di attivazione della Banca delle Ore.

3) Sulle mansioni:

- a) eventuali cambi delle mansioni assegnate ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;
- b) proposta alla Commissione Bilaterale Nazionale d'Interpretazione d'inserire nella Classificazione del personale profili ed esemplificazioni mancanti.

4) Sul trattamento economico, assistenziale e di Welfare:

- a) istituzione o disciplina particolare degli eventuali Premi di produttività o presenza, dell'Indennità di trasporto, dell'Indennità di mensa o dei buoni pasto;
- b) ampliamento delle prestazioni di *Welfare Contrattuale*;
- c) previsione di specifiche destinazioni del *Welfare Aziendale* e della destinazione di parte dei Premi di risultato alla Previdenza complementare;
- d) casi collettivi di istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di Vendita;
- e) previsione di contabilizzazione mensile dei ratei di tredicesima;
- f) casi di ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili;
- g) lavoro e retribuzione a cottimo;
- h) in materia di T.F.R., le condizioni di *miglior favore* ex comma 11, art. 2120 c.c., nel rispetto dei criteri previdenziali e legali vigenti.

5) Sul cambiamento della sede di lavoro:

- a) disciplina dei trattamenti aziendali nei casi particolari di trasferimento, trasferta, distacco o comando.

6) Sulle tipologie contrattuali:

- a) *Tempo Parziale*: modi aziendali d'applicazione delle Clausole Elastiche e di distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) *Lavoro Determinato*: individuazione delle attività stagionali ex art. 21 D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.; definizione dei casi di “intensificazione” per il ricorso al tempo determinato; eventuali trattamenti aziendali correlati alla tipologia aziendale del lavoro determinato; il limite numerico dei contratti a tempo determinato; la riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; la monetizzazione mensile delle retribuzioni differite;
- c) *Lavoro Somministrato*: definizione, in particolari situazioni, che si prevedono temporanee o incerte, delle possibilità di superamento dei limiti numerici;
- d) *Apprendistato*: formazione aziendale nell'Apprendistato e costituzione della Commissione Bilaterale Aziendale di verifica e certificazione; eventuale estensione agli Apprendisti di Premi e/o Indennità;
- e) *Telelavoro*: l'esercizio della reversibilità nel Telelavoro; disciplina dell'uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici del Telelavoratore; azioni positive di coinvolgimento del Telelavoratore; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell'eventuale strumentazione di controllo; individuazione delle fasce di reperibilità; individuazione, in contraddittorio, delle fattispecie disciplinarmente rilevanti e delle sanzioni previste;
- f) *Lavoro Intermittente*: definizione di particolari casi di ricorso al lavoro intermittente.

7) Sui controlli a distanza:

- a) accordi sull'introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

8) Sullo stato di crisi aziendale:

- a) eventuali deroghe *in pejus* rispetto ai diritti contrattuali (*per essere operative, necessitano della validazione mediante Accordi di Secondo livello, approvati da Referendum Aziendale*). Sono ammesse deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione solo nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali accordi “di prossimità” siano necessari alla salvaguardia dell'occupazione; essi devono indicare le motivate ragioni, i tempi di applicazione previsti e, all'atto di superamento della crisi, dei premi di risultato condizionati che compensino il sacrificio della deroga in pejus dei lavoratori. Resta inteso che sono incompribili: la “Componente Parametrica” e gli “Aumenti Periodici d'Anzianità.
- b) attivazione degli ammortizzatori sociali (Cassa Integrazione in Deroga/Fondo di Integrazione Salariare ecc.), compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà.

9) Sugli incontri sindacali e informativi:

- a) definizione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL e i loro Rappresentanti territoriali, per la disamina e approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- b) definizione e attivazione degli incontri sindacali aziendali, dell'esercizio dei diritti sindacali e di consultazione dei Lavoratori.

10) Sugli Enti Bilaterali:

- a) attivazione di particolari percorsi formativi, anche e-learning, attagliati alle caratteristiche dell'Azienda in materia di apprendistato e iniziative di formazione professionale.

In caso di controversie inerenti alla Contrattazione di Secondo livello, le Parti dovranno attivare la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, istituita presso l'En.Bi.C.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di Secondo livello non può essere presentata prima di 2 (due) mesi dal deposito del presente CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione della richiesta di rinnovo e il successivo termine di 3 (tre) mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative. A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di secondo livello è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 (due) mesi prima dalla relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Nel mese antecedente e nei due mesi successivi alla scadenza del Contratto di secondo livello, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 (tre) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Durante tale periodo, i trattamenti economici e la parte normativa, previsti dal Contratto di secondo livello scaduto, continueranno ad essere applicati.

Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, gli Accordi di secondo livello (scaduti) decadranno e non saranno più applicati.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 (cinque) mesi, le Parti, per favorire un accordo, interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Art. 14 - Esame congiunto periodico - A livello provinciale o aziendale, su richiesta di una delle Parti sottoscrittrici il presente CCNL, le Associazioni territoriali imprenditoriali e dei Lavoratori, s'incontreranno per il tramite delle rispettive Organizzazioni Sindacali firmatarie, al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale orientato alla stima delle condizioni operative future e al raggiungimento d'intese aziendali.

TITOLO IV DIRITTI D'INFORMAZIONE

Art. 15 - Diritti di Informazione.

A. Di comparto territoriale - Gli Studi che applicano il presente Contratto e che occupano più di:

- a) 10 (dieci) Dipendenti, se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 20 (venti) Dipendenti, se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c) 40 (quaranta) Dipendenti, se operano nell'ambito nazionale in più regioni;

annualmente, di norma entro il primo semestre, su domanda delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL o delle RSA interessate, anche attraverso l'Associazione territoriale imprenditoriale cui l'Azienda aderisce, s'incontreranno, ai rispettivi livelli, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo settoriali. Nell'occasione degli incontri, a richiesta del Sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Aziende forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica che investano gli assetti aziendali, e informazioni sui nuovi insediamenti nel territorio.

Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sull'effettuazione del lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi utilizzate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Aziende quali, ad esempio, sui Codici di condotta disciplinare interni, Certificazioni, asseverazioni, situazione infortunistica aziendale, conflitti di lavoro.

B. Aziendali - Con la stessa periodicità e alle stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, gli Studi che occupano almeno 5 (cinque) Dipendenti, a domanda, forniranno alle Organizzazioni Sindacali e/o alle RSA informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D. Lgs. 25/2007, riguardanti:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività, nonché indicazioni sulla situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c) le decisioni aziendali che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Inoltre, con cadenza annuale, il Datore di lavoro è tenuto ad informare la R.S.A. sull'andamento del ricorso di lavoro a tempo determinato, intermittente e sul lavoro somministrato.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione nazionale di ciascuna parte interessata.

Art. 16 - Commissioni Paritetiche Settoriali - Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno altresì presi in esame:

- 1) i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dalla riforma del settore, che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività;
- 2) le conseguenze sul settore e sugli addetti dei sopradetti processi sia sotto l'aspetto organizzativo che formativo e professionale;

3) lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo a quella giovanile, nonché, per quanto definito dal presente Contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stage" e di Apprendistato, dei rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a tempo determinato, del telelavoro, nonché di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

Inoltre, nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

- a) gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale;
- b) lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
- c) la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- d) l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona (molestie sessuali, mobbing) nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie;
- e) la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai D. Lgs. del 31/03/1998, n. 80 e del 29/10/1998, n. 387 e s.m.i., nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente Contratto;
- f) la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

Le Parti, con la presente disciplina, hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale in materia d'informazione e consultazione dei Lavoratori.

TITOLO V

CCNL: DECORRENZA E DURATA

(aggiornato al Protocollo di rinnovo contrattuale del 17/12/2024)

Art. 17 - Il presente CCNL decorre **dal 1° Gennaio 2025 e resta in vigore fino al 31 Dicembre 2027**, tanto per la parte economica quanto per la parte normativa.

Il CCNL, se non disdetto mediante raccomandata A.R. alla controparte, almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza, s'intenderà tacitamente rinnovato d'anno in anno. In caso di disdetta, il presente CCNL manterrà efficacia *ad personam* fino alla decorrenza del CCNL rinnovato.

La proposta di rinnovo (piattaforma contrattuale datoriale o sindacale) dovrà pervenire all'altra Parte almeno 3 (tre) mesi prima della data di scadenza del CCNL o dal termine della proroga.

Art. 18 - CCNL: clausole di Raffreddamento - Durante i 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 (nove) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette. Le Parti richiamano l'Accordo Quadro sottoscritto tra le Associazioni Datoriali e Sindacali, in allegato 2 al presente CCNL, *Sugli assetti dei livelli della Contrattazione e sulle regole della stessa.*

Art. 19 - CCNL: Indennità di Vacanza Contrattuale - Le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, **dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL** dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti un'indennità retributiva provvisoria denominata "*Indennità di Vacanza Contrattuale*", nei valori che saranno calcolati in base all'incremento degli Indici Nazionali IPCA (*al netto degli energetici importati*) intervenuto dalla data di applicazione del presente CCNL alla data di sua scadenza.

Le Parti determineranno, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità di Vacanza Contrattuale per ciascun livello d'inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal primo giorno del mese di decorrenza della rinnovata retribuzione prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta per decadenza.

In sede di rinnovo del CCNL, sarà anche definita la compensazione delle eventuali differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

Inoltre, le Parti valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'Indice IPCA, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, anche in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

TITOLO VI CCNL: STAMPA E DISTRIBUZIONE

Art. 20 - CCNL: esclusiva - Il presente CCNL sarà editato a cura delle Parti sottoscrittrici nel testo conforme all'originale. Inoltre, nel sito dell'En.Bi.C. (www.enbic.it), sarà editato il Testo Ufficiale, sempre aggiornato, che farà fede in caso di controversia, comprendendo anche le eventuali modifiche disposte a seguito delle Interpretazioni emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione.

Per quanto concerne la determinazione degli elementi contrattuali ai fini contributivi, nonché ai fini dell'applicazione di un regime fiscale agevolato, farà testo esclusivamente il Contratto depositato presso la Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, Divisione IV, presso il Ministero del Lavoro.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici che si riservano, in caso contrario, ogni azione di tutela. Gli Enti Istituzionali (*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, INPS e INAIL, ecc.*), le Banche Dati, i Datori di lavoro e i Dipendenti delle Aziende ove si applica questo CCNL, potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo sui loro supporti informatici.

Art. 21 - CCNL: distribuzione a Enti - Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali e Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per Legge.

Art. 22 - CCNL: distribuzione a Lavoratori - Lo Studio è tenuto a distribuire gratuitamente a ogni singolo Dipendente, in servizio o neo assunto, una copia del presente CCNL, in formato cartaceo o digitale, contenente le informazioni previste dal D.Lgs. 104/2022 e s.m.i. (c.d. “Decreto Trasparenza”) e il Codice Disciplinare, eventualmente integrato con altre specifiche discipline aziendali.

TITOLO VII CCNL: EFFICACIA

Art. 23 - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Dipendenti di Datori di lavoro che applichino il presente CCNL e che siano iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti e all'En.Bi.C., versando mensilmente le quote previste per ciascun Dipendente.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.

TITOLO VIII CCNL: DEFINIZIONI CONTRATTUALI

Art. 24 - I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

A) Sulla Retribuzione

a. “**Trattamento complessivo**”:

E' costituito da tutte le somme e i valori in genere dovuti al Lavoratore quale corrispettivo della prestazione lavorativa. Ai fini del presente CCNL, esso comprende: la Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile (RTMCM), gli Aumenti periodici di anzianità (APA), le voci previste dal Contratto Individuale, quali, ad esempio, il Superminimo, le Indennità correlate ai modi della prestazione (*per lavoro notturno, festivo, ecc.*), le Indennità correlate alla mansione, gli eventuali buoni pasto, indennità o servizi di mensa e/o di trasporto, le prestazioni dovute per il *Welfare Contrattuale*, così come per l'Assistenza Sanitaria Integrativa e per garanzie Assicurative Vita.

b. “**Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile**” o “**RTMCM**”:

Essa comprende in un'unica voce lorda: la *Componente Parametrica*, l'ex Indennità di Contingenza e dell'E.D.R.; l'*Elemento Perequativo Mensile Regionale*, l'*Indennità Contrattuale* e l'*Indennità Sostitutiva di Mensa*. In

caso di Tempo Parziale, la Retribuzione Minima Contrattuale Mensile dovrà essere rapportata all'**Indice di Prestazione**.

c. "**Retribuzione Individuale Mensile**" o "**RIM**":

S'intende la quota di retribuzione lorda mensile spettante al Lavoratore costituita dai seguenti elementi, eventualmente parametrati all'**Indice di Prestazione**:

- Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile;
- Aumenti periodici d'anzianità;
- Superminimi "ad personam";
- ogni altro elemento retributivo derivante dalla Contrattazione Individuale o Collettiva, che sia stato previsto utile per le retribuzioni differite ed il T.F.R.

d. "**Retribuzione Individuale Oraria**" o "**RIO**":

Si ottiene dividendo la "**RIM**" per il divisore convenzionale orario che, salvo per i lavoratori discontinui, è pari a **173**.

e. "**Retribuzione Individuale Giornaliera**" o "**RIG**":

Si ottiene dividendo la "**RIM**" per il divisore convenzionale giornaliero, che è pari a **26**.

f. "**Retribuzione Media Globale Giornaliera**" o "**RMGG**":

E' la retribuzione che si calcola con i criteri indicati dall'INPS, normalmente pari a $1/26^{\circ}$ (per gli Impiegati) o $1/30^{\circ}$ (per gli Operai) dell'imponibile previdenziale del mese precedente, incrementato dei ratei di tredicesima mensilità, salvo che la stessa non sia stata frazionata o già contabilizzata in ratei mensili.

g. "**Retribuzione Individuale di Fatto**" o "**RIF**":

S'intende l'importo lordo mensile dovuto al Lavoratore quale corrispettivo per il lavoro prestato, nel rispetto delle previsioni contrattuali e individuali pattuite. È, quindi, comprensiva di tutte le voci retributive, stabili, condizionate e variabili del periodo considerato quali, oltre alla RIM, delle seguenti:

- indennità correlate alla mansione (ad esempio: indennità di trasferta, indennità trasfertisti, maggiorazioni e indennità di turno, indennità di maneggio denaro, ecc.);
- retribuzioni straordinarie con maggiorazioni (ad esempio: per lavoro straordinario, supplementare, festivo, notturno ecc.);
- eventuali importi forfettariamente riconosciuti per lavoro straordinario contrattuale (forfezzazione lavoro supplementare e/o straordinario);
- integrazioni mensili variabili, erogate al fine di garantire al Lavoratore un certo importo fisso preventivamente concordato;
- premi (ad esempio: premio presenza, di produttività, di risultato, ecc.);
- indennità sostitutive (ad esempio, per ferie maturate e non godute, di preavviso, di trasporto, ecc.).

h. "**Divisori Convenzionali**":

Orario: **173**, ad esclusione dei lavoratori discontinui, per i quali il divisore sarà dato dall'orario settimanale concordato (massimo 45 ore), moltiplicato per il coefficiente 4,33, con arrotondamento all'unità (con 45 ore settimanali: $45 \times 4,33 = 194,85$, arrotondato a 195). Nel caso di decimale pari a 0,5 l'arrotondamento sarà all'unità inferiore.

Giornaliero: **26**.

i. "**Rimborso spese**":

S'intende il ristoro delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto dell'Azienda, ivi comprese le spese di viaggio, vitto e pernottamento, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale, nei limiti della normalità o preventivamente concordate. In caso di prestazione comandata al di fuori dal comune della sede abituale di lavoro, il rimborso spese di vitto e alloggio può essere sostituito dall'indennità di trasferta.

Per sola documentazione contabile, può essere riconosciuto unitamente alla retribuzione, ma non è soggetto a contribuzione previdenziale e a prelievo fiscale.

B) Sul Tempo

a. "**Anno Solare**":

Spazio temporale di 365 giorni.

b. "**Anno di Calendario**":

Spazio temporale dal 1° gennaio al 31 dicembre.

- c. **"Giorni"**:
Salvo che non sia diversamente precisato, il computo si effettua secondo i criteri dell'art. 2963 c.c.:
"I termini di prescrizione contemplati dal presente codice e dalle altre leggi si computano secondo il calendario comune. Non si computa il giorno nel corso del quale cade il momento iniziale del termine e la prescrizione si verifica con lo spirare dell'ultimo istante del giorno finale.
Se il termine scade in giorno festivo, è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo.
La prescrizione a mesi si verifica nel mese di scadenza e nel giorno di questo corrispondente al giorno del mese iniziale. Se nel mese di scadenza manca tale giorno, il termine si compie con l'ultimo giorno dello stesso mese".
- d. **"Giorni lavorabili"** e **"Giorni lavorativi"**:
Nel lavoro giornaliero (5+2), il computo si effettua deducendo dai giorni dell'anno di calendario i giorni festivi, di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste e i giorni di festività infrasettimanali cadenti nell'anno. Negli altri casi, dai giorni dell'anno si dedurranno i giorni di ferie contrattualmente previste, quelli di riposo, i festivi e le festività che siano effettivamente godute.
- e. **"Giorni lavorati"**:
Coincidono con i giorni lavorabili nei quali vi sia stata l'effettiva prestazione ordinaria lavorativa. Nell'orario settimanale 5+2, al fine del calcolo di eventuali indennità giornaliere, i *giorni lavorati* sono pari ai gruppi di 8 (otto) ore ordinarie lavorate nel mese, eventualmente moltiplicati per l'**Indice di Prestazione**, con arrotondamento al quoziente intero superiore quando il resto di ore ordinarie lavorate è pari o superiore alla metà dell'orario ordinario giornaliero.
- f. **"Fine Settimana"**:
Il periodo che va dalle ore 13:00 di venerdì alle ore 6:00 del lunedì.
- g. **"Periodo Feriale Estivo"**:
Il periodo che va dal 1° maggio al 30 settembre.
- h. **"Periodo Feriale Natalizio"**:
Il periodo che va dal sabato precedente il 7 dicembre al sabato seguente il 6 gennaio.
- i. **"Periodo Feriale Pasquale"**:
Il periodo che va dal sabato antecedente alla domenica delle Palme al sabato successivo alla Pasqua.

C) Sulle Parti

- a. **"Studio"**, **"Società"**, **"Azienda"**, **"Impresa"**, **"Datore di lavoro"** e **"Datore"**:
Sono termini utilizzati come sinonimi per indicare il soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro.
- b. **"Lavoratore"** e **"Dipendente"**:
Nel CCNL sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto prestatore di lavoro subordinato. Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente CCNL con la dizione Lavoratore e/o Dipendente s'intendono sia gli impiegati sia gli operai. In caso di clausole che interessano una sola categoria di Lavoratori, sono usate le dizioni separate di "Impiegato" o di "Operaio".
- c. **"Parti aziendali"**:
S'intendono i rappresentanti dell'Azienda e dei Lavoratori. Normalmente tale termine è utilizzato per individuare gli interessati alla sottoscrizione degli Accordi di secondo livello.
- d. **"Generalità dei lavoratori"**:
S'intendono tutti i Dipendenti di un Insieme, quali: una determinata categoria (operai od impiegati) o reparto (servizio, settore aziendale, ecc.) o l'intera Azienda.
- e. **"Lavoratore Assistito"**:
Così si qualifica il Lavoratore che, in un contenzioso, esercita il suo diritto a farsi assistere o rappresentare dal Sindacato cui aderisce o conferisce mandato. *Per esempio: per la presentazione delle giustificazioni alle contestazioni disciplinari e l'assistenza presso il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ai sensi dell'art. 7 della L. 300/1970; in caso di richiesta di Convocazione Facoltativa presso la DTL ai sensi dell'art. 410 del c.p.c.; in caso di Conciliazione Obbligatoria per licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 7 della L. 604/1966. In particolare, quando acconsente a un Accordo transattivo (ex art. 411 c.p.c.) ecc.*
L'assistenza individuale è libera, mentre l'assistenza e la Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori sono riservate alle Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto il CCNL applicato o gli Accordi di Secondo livello.

D) Sull'Orario di lavoro

- a. **"Tempo Pieno"**:
E' il normale orario di lavoro, stabilito in 40 (quaranta) ore ordinarie settimanali. In caso di cambio turno, il normale orario di lavoro di 40 (quaranta) ore settimanali, potrà variare con una composizione

- plurisettimanale o plurimensile dell'orario ordinario di lavoro, sempre nel rispetto dei limiti contrattuali e legali.
- b. **"Tempo Parziale"**:
E' l'orario di lavoro, fissato dal Contratto individuale, in misura inferiore rispetto al Tempo Pieno. L'articolazione del Tempo Parziale potrà essere: "orizzontale", "verticale" o "mista".
- c. **"Indice di Prestazione" o "IP"**:
Nell'orario di lavoro a Tempo Parziale è determinato dal rapporto tra l'orario di lavoro praticato dal Lavoratore e quello contrattualmente previsto per il Tempo Pieno. *Per esempio, per un Lavoratore assunto con orario di lavoro a Tempo Parziale di 30 ore settimanali, l'Indice di Prestazione sarà: $30 : 40 = 0,75$ (Indice di Prestazione).*
- d. **"Orario di lavoro"**:
E' il tempo nel quale il Lavoratore si pone a disposizione del Datore per l'esecuzione, secondo le sue direttive, dell'opera richiesta, contro la retribuzione ordinaria pattuita. Può essere distribuito nell'arco del giorno o della settimana, secondo i turni comunicati. Può svolgersi a "tempo pieno" o a "tempo parziale". Può essere distribuito uniformemente nei vari giorni/settimane lavorative, oppure in modo differenziato, purchè il tempo medio risultante rispetti i limiti contrattuali e legali del lavoro ordinario.
- e. **"Orario Ordinario di Lavoro settimanale"**:
Nel Tempo pieno è di 40 (quaranta) ore normalmente distribuite su 5 o 6 giorni alla settimana. Nel tempo parziale orizzontale, è dato dal prodotto tra l'**Indice di Prestazione** e l'orario settimanale pieno (40). Per i lavoratori discontinui, l'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere compreso tra 40 e 45 ore.
- f. **"Orario Ordinario di lavoro giornaliero"**:
Nel Tempo pieno può essere definito tra il limite inferiore ordinario di 6,66 ore (6 ore e 40 minuti) per 6 giorni lavorativi alla settimana e il limite massimo di 10 (dieci) ore ordinarie giornaliere per 4 (quattro) giorni alla settimana. Nel lavoro a turni, l'orario ordinario giornaliero dovrà essere previsto entro tali limiti minimi e massimi, sempre nel rispetto dell'orario medio e massimo di lavoro settimanale.
- g. **"Orario di Lavoro Normale"**:
E' la preventiva definizione dei termini iniziali e finali dell'orario/i di lavoro che, nel periodo considerato, compongono il tempo di Lavoro Ordinario previsto per il Tempo Pieno.
- h. **"Lavoro notturno"**:
S'intende il lavoro prestato nell'arco temporale dalle ore 22:00 alle ore 06:00, mediante lavoro ordinario, a turni, straordinario o mediante intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore.
- i. **"Lavoro Supplementare"**:
Nel contratto a Tempo Parziale è così definito il lavoro prestato oltre l'orario di lavoro normale pattuito con il Lavoratore (orizzontale, verticale o misto) e l'orario contrattuale previsto dal CCNL per il tempo pieno, nei limiti previsti all'art. 31.
Nel contratto a Tempo Pieno è così definito il lavoro richiesto, autorizzato e svolto per recupero oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale.
- j. **"Lavoro Straordinario"**:
E' il lavoro prestato al di fuori dei termini iniziali e finali dell'Orario di Lavoro Normale previsto per la prestazione a Tempo pieno.
- k. **"Lavoro Prolungato"**:
E' la prestazione lavorativa (di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore), che sia richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro.
- l. **"Lavoro Spezzato"**:
E' la prestazione lavorativa (di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore), che sia richiesta in modo non adiacente all'orario ordinario di lavoro.
- m. **"Richiesta con preavviso normale"**:
E' la prestazione lavorativa (di flessibilità, di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore), che sia richiesta con un preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi. Normalmente, tale preavviso rende obbligatoria la prestazione.
- n. **"Richiesta con preavviso tempestivo"**:
E' la prestazione lavorativa (di flessibilità, di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore), che sia richiesta con un preavviso di 2 o 3

giorni lavorativi. Normalmente, la prestazione richiesta con tale preavviso, necessita di accordo del Lavoratore.

o. **“Richiesta con preavviso urgente”:**

E’ la prestazione lavorativa (*di flessibilità, di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore*), che sia richiesta con un preavviso inferiore a 2 (due) giorni lavorativi. Normalmente, la prestazione richiesta con tale preavviso, necessita di accordo del Lavoratore.

p. **“Turni Avvicendati”:**

E’ il sistema di distribuzione dell’orario di lavoro articolato su più turni giornalieri, fissi o periodici. I turni avvicendati giornalieri potranno essere così distribuiti:

- su “semi-turni”, nel qual caso il lavoro si svolgerà, alternativamente, dalle 6:00 alle 14:00 o dalle 14:00 alle 22:00 o con altro simile profilo di orario;
- su tre turni con “turno continuo giornaliero” nelle 24 (ventiquattro) ore, normalmente dalle 6:00 alle 14:00, dalle 14:00 alle 22:00 o dalle 22:00 alle 6:00, con inizio dalle 06:00 del lunedì e termine alle 06:00 del sabato.
- su turni “H24”, i nastri orari prevedono la continuazione senza soluzione di continuità. I riposi settimanali e i festivi saranno calendarizzati dalla turnistica, con distribuzione variabile all’interno dell’intera settimana.

La Contrattazione di Secondo livello potrà introdurre, modificare o disciplinare i profili d’orario e i turni di lavoro praticati, nel rispetto delle previsioni contrattuali e legali.

E) Sulla Malattia e Infortunio

a. **“Periodo di Carenza”:**

Sono i primi 3 (tre) giorni di malattia e/o infortunio non professionali, in cui l’INPS/INAIL non eroga al Lavoratore alcun trattamento indennitario. Infatti, le indennità riconosciute dall’INPS o dall’INAIL decorrono solo dal 4° (quarto) giorno di malattia/infortunio.

b. **“Periodo di Comporto”:**

E’ il periodo di conservazione del posto di lavoro del lavoratore assente per malattia o infortunio.

Il periodo di comporto può essere “secco”, quando considera un solo evento morboso oppure “frazionato” o “per sommatoria”, quando considera più eventi morbosi in un arco temporale. Nel presente CCNL, il periodo di comporto, come stabilito agli artt. 160 e 161, è frazionato e per sommatoria. Entro tale periodo l’Azienda, salvo i casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo), non potrà licenziare il Lavoratore.

Per le definizioni riguardanti la **Classificazione del Personale**, si rinvia all’art. 192 della Disciplina Speciale del presente CCNL.

TITOLO IX MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Art. 25 - Agli Studi e alle Imprese che applicano integralmente il presente Contratto è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze, gli strumenti di flessibilità previsti.

Le Parti convengono che, a fronte di temporanea difficoltà di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che comportino esuberi occupazionali, nel secondo livello di Contrattazione si dovranno concordare i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire le conseguenze sociali della minore necessità d’impiego della forza lavoro, quali i Contratti di Solidarietà o anche facendo ricorso a strumenti contrattuali alternativi o integrativi ai soli strumenti di Legge.

TITOLO X GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 26 - Normale rapporto di lavoro - In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo pieno e indeterminato.

Ricorrendo le condizioni previste dalla Legge e dal CCNL, lo Studio usufruirà degli sgravi contributivi previsti.

Art. 27 - Istituti del nuovo mercato del lavoro - Si evidenziano le seguenti tipologie contrattuali:

A) Lavori c.d. “Tipici”

1) Tempo parziale

Con il contratto “a tempo parziale”, l’orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (tempo parziale orizzontale); nell’ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (tempo parziale verticale); nell’ambito di alcuni periodi dell’anno (tempo parziale ciclico); oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (tempo parziale misto). Il Contratto di lavoro a tempo parziale, ai fini della prova, deve risultare da atto scritto.

2) Tempo determinato

La normativa in materia pone dei limiti aziendali nel rapporto tra assunti a tempo determinato e indeterminato e stabilisce alcuni divieti, limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di sua reiterazione. E’ vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, ai fini della prova, deve risultare da atto scritto.

3) Contratti di solidarietà espansiva

Consistono nella riduzione stabile dell’orario di lavoro e della retribuzione con contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d’orario e le nuove assunzioni.

4) Contratti di solidarietà difensiva

Consistono nella riduzione stabile dell’orario di lavoro e della retribuzione con contestuale riduzione dei licenziamenti programmati per esuberi strutturali. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d’orario e la riduzione dei licenziamenti.

5) Telelavoro

Si differenzia dal normale lavoro in quanto la prestazione anziché essere svolta presso la sede aziendale, avviene in un luogo diverso che spesso, ma non necessariamente, coincide con la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad “economia”, cioè a tempo. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

6) Lavoro Intermittente

Il lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un Lavoratore si pone a disposizione dell’Azienda per periodi predeterminati, la quale ne può utilizzare le prestazioni a carattere discontinuo o “intermittente”, a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. Il Contratto di lavoro intermittente è disciplinato dal CCNL e si può stipulare, in ogni caso, per certe classi di età. Ai fini della prova, deve risultare da atto scritto.

7) Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da un soggetto (Utilizzatore) che si rivolge ad altro soggetto (Somministratore), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme legali sull’argomento.

Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

B) Lavori c.d. “Atipici”

1) Collaborazione Coordinata e Continuativa (definita anche “collaborazione parasubordinata”, in sigla “Co.Co.Co.”)

Con l’art. 52 del D.Lgs. 81/2015 le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del D.Lgs. 276/2003 sul Contratto a Progetto sono state abrogate.

Come previsto dall’art. 2 del D.Lgs. 81/2015, dal 1° gennaio 2016, alle “Collaborazioni Organizzate dal Committente” si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato quando esse si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e i cui modi di esecuzione siano organizzati dal Committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Pertanto, a norma di Legge e di Contratto, potranno invece stipularsi Collaborazioni Coordinate nei seguenti casi:

a) Collaborazioni previste e disciplinate dal presente CCNL o successivamente individuate dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Interpretazione Contrattuale;

- b) Collaborazioni prestate nell'esercizio di Professioni intellettuali, per le quali sia necessaria l'iscrizione in appositi Albi professionali;
- c) attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli Organi di Amministrazione e controllo delle Società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- d) Collaborazioni continuative svolte in maniera prevalentemente personale e autonomamente organizzate dal Collaboratore (ex art. 409 c.p.c. punto 3).

Negli ambiti regolamentati dal presente CCNL, possono essere presenti Figure professionali che operano con caratteristiche simili ai dipendenti e che possono così avere livelli di responsabilità ad essi equiparabili a quelli dei Lavoratori Autonomi, ma in un contesto di Collaborazione Continuativa di carattere prevalentemente personale e non etero organizzata. Per tali Figure, le Parti esplicitamente prevedono la possibilità di attivare Collaborazioni ex art. 2, D.Lgs. 81/2015 e s.m.i., alle condizioni precisate nell'apposito Titolo.

C) Tipologie formative

1) Apprendistato

È un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione in previsione dell'occupazione dei giovani. È a “causa mista”, in quanto, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria al conseguimento della qualifica professionale. Sono previste tre tipologie di apprendistato:

- a) per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) per i giovani tra i 18 e i 29 anni finalizzato ad apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;
- c) di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post universitari e per la formazione di giovani ricercatori.

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere, in forma sintetica, il Piano Formativo Individuale, da predisporre in conformità al modello stabilito dall'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato, in allegato 1 al presente CCNL. L'apposita Commissione dell'Ente Bilaterale, a richiesta delle Parti, potrà effettuare la Certificazione e la Conformità del Contratto.

2) Mobilità Verticale e Condizioni d'Ingresso

Al fine di favorire l'assunzione o l'avanzamento di carriera dei lavoratori privi delle necessarie pregresse competenze inerenti alle mansioni richieste, e senza i requisiti di Legge per l'attivazione del Contratto di Apprendistato, le Parti hanno introdotto tali tipologie contrattuali, che prevedono un temporaneo iniziale inquadramento al livello inferiore ed un patto di prova riferibile alle mansioni di livello superiore.

3) Tirocinio (riportato per completezza anche se non costituisce un rapporto di lavoro)

Il Tirocinio o Stage non costituisce un rapporto di lavoro subordinato ma è una forma d'inserimento temporaneo all'interno dell'Ente, al fine di realizzare percorsi di alternanza tra studio e lavoro o con l'obiettivo formativo di agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o per favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (*inoccupati, disoccupati, invalidi ecc.*) o preparatorio all'assunzione.

È consigliata anche l'assicurazione presso idonea Compagnia per la responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne o esterne allo Studio, svolte dal tirocinante.

La durata è stabilita dalla Legge e, attualmente, nei diversi casi è la seguente:

<i>Col. 1</i>	<i>Col. 2</i>
Destinatari	Durata massima
A. Tirocini formativi e di orientamento	6 mesi
B. Tirocini di inserimento e reinserimento	12 mesi
C. Tirocini in favore di soggetti svantaggiati	12 mesi
D. Tirocini per i soggetti disabili	24 mesi

Nel caso di Tirocinio a tempo pieno, lo Studio Ospitante riconoscerà al tirocinante un rimborso spese mensile di almeno **500,00 €** (cinquecento/00 Euro), fatta salva diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Ospitante e Tirocinante.

Per la regolamentazione del Tirocinio o Stage si rinvia all'Accordo Stato - Regioni - Provincie Autonome in materia di Tirocini del 25 maggio 2017 e s.m.i. e alla normativa regionale di riferimento.

D) Lavoro Agile (anche conosciuto come “Smart Working”)

Il Lavoro Agile è caratteristico delle mansioni simili a quelli intellettuali autonome, nelle quali il risultato sia misurabile ed indipendente da elementi strutturali aziendali. Tali sono le mansioni di progettazione, di creazione, di promozione, illustrazione e vendita, oltre ad altre consimili.

Il Lavoratore Agile, a differenza della generalità dei lavoratori, nel suo lavoro non è dipendente da impianti, strutture od organizzazioni aziendali di dettaglio, per cui non è soggetto all'ordinaria disciplina del lavoro, rispondendo del risultato misurabile.

Per tali ragioni, per il Lavoratore Agile si affievolisce la tradizionale disciplina del lavoro, assumendo alcuni connotati che un tempo, per analoghe ragioni, erano proprie ed esclusive del rapporto di lavoro dirigenziale: flessibilità dell'orario di lavoro e della prestazione, valutazione non puntuale ma complessiva dei risultati, rapporto fiduciario elevato, interlocutorio ed interattivo.

Il Lavoro Agile è oggi favorito dall'uso di strumenti informatici, dal facile accesso alle Banche dati, dalla messa a disposizione in tempo reale dei risultati, dalla possibilità (di fatto) del telecontrollo lavorativo, almeno rispetto ai risultati complessivi. Inoltre, l'evento prorompente del “Covid-19” ha impresso una fortissima accelerazione all'utilizzo di competenze I.C.T. e all'estensione dell'ambito applicativo delle stesse, tramite il Lavoro agile.

TITOLO XI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

Nell'ambito di applicazione del presente CCNL, le Parti sottoscrittrici individuano il Contratto a Tempo Parziale quale tipologia particolarmente utile nei seguenti casi:

- *se orizzontale: per garantire i servizi di durata temporale ridotta e giornalmente ripetuti quali, ad esempio, le “aperture al pubblico” e simili;*
- *se verticale: per garantire i servizi nei fine settimana, durante i periodi feriali per le aperture stagionali nei luoghi di villeggiatura e per le ricorrenti intensificazioni annuali di lavoro.*

Art. 28 - Tempo Parziale: definizione - Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto o praticato presso lo Studio. Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed a rispondere alle esigenze degli Studi e dei Lavoratori, concordano che lo stesso possa essere di tipo:

- a) **orizzontale:** quando la prestazione giornaliera ridotta si svolga per tutti i giorni lavorativi;
- b) **verticale:** quando la prestazione a tempo pieno si svolga solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno (*particolarmente adatto per i periodi di intensificazione*);
- c) **misto:** quando la prestazione sia resa secondo una combinazione dei modi “orizzontale” e “verticale” sopraindicati e contempli giornate o periodi a tempo pieno, alternati a giornate o periodi a orario ridotto o non lavorativi;
- d) **per gli “over 63”:** quando la prestazione sia resa a tempo parziale, in accordo con la Società, da un lavoratore che ha oltre 63 (sessantatré) anni (*cf. art. 1, comma 284, L. 208/2015*).

Art. 29 - Tempo Parziale: condizioni di assunzione - L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita della volontarietà di entrambe le Parti (*Studio e Lavoratore*) e, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e i relativi modi da ricondurre ai regimi d'orario esistenti;
- 3) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
- 4) l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Quando è previsto il lavoro a turni, l'indicazione che precede può limitarsi a rinviare al calendario aziendale dei turni programmati;
- 5) l'accettazione delle Clausole Elastiche e Flessibili, di cui all'articolo 32, comprendenti l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, ecc.) o di variare temporaneamente la collocazione dell'orario di lavoro.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 (quattro) ore, salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale anche per le sole giornate di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori, purchè essi siano in possesso dei requisiti contrattuali e legali necessari. In tal caso, non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Diversi modi relativi alla collocazione temporale dell’orario di lavoro potranno essere definiti con accordo aziendale, ovvero previo parere vincolante di conformità dell’Ente Bilaterale.

Art. 30 - Tempo Parziale: trattamento economico e normativo - Il trattamento economico e tutti gli istituti normativi contrattuali dovranno essere proporzionati all’orario di lavoro a tempo parziale concordato nel periodo e agli eventuali diversi Indici di Prestazione occorsi nell’anno, ad eccezione dei contributi destinati alla “Gestione Speciale” dell’En.Bi.C. e del *Welfare Contrattuale*, che saranno integralmente dovuti o esclusi, così come previsto agli artt. 173 e 208. In caso di esclusione della Gestione Speciale dell’En.Bi.C., il Lavoratore a Tempo Parziale avrà diritto all’Indennità sostitutiva di cui all’art. 174.

Art. 31 - Tempo Parziale: lavoro supplementare - Si definisce lavoro supplementare quello prestato tra l’orario parziale pattuito con il Lavoratore e l’orario contrattuale a tempo pieno, così come praticato presso lo Studio.

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono il settore disciplinato dal presente CCNL quali, ad esempio, l’esigenza di sostituire i Dipendenti assenti e di assicurare comunque la copertura dei servizi in caso d’intensificazione, è consentito, di richiedere al Lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare nei limiti di seguito precisati e con le maggiorazioni della **R.I.O.** ivi previste.

Tab 1): Sintesi delle maggiorazioni per il Lavoro Supplementare *

	a) Descrizione del Lavoro Supplementare	b) Maggiorazione per Supplementare Prolungato			c) Maggiorazione per Supplementare Spezzato		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	25%	28%	31%	28%	31%	34%
B	Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale	27%	30%	33%	30%	33%	36%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	33%	36%	39%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	35%	38%	41%
E	In regime notturno in giorno feriale	36%	39%	42%	39%	42%	45%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	39%	42%	45%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	41%	44%	47%

* Per le definizioni del lavoro notturno, “prolungato”, “spezzato”, “con preavviso”, “tempestivo” e “urgente” si rinvia all’art. 24.

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo sono già comprensive dell’incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti e, pertanto, saranno ininfluenti nella determinazione delle ferie o della relativa indennità sostitutiva, della tredicesima e del T.F.R.

Art. 32 - Tempo Parziale: Clausole Elastiche e Flessibili.

Per maggior chiarezza, è contrattualmente conservata la distinzione tra *Clausole Elastiche* e *Clausole Flessibili*.

Le Parti, mentre riconoscono l’importanza dello *jus variandi* al fine di permettere al Datore di organizzare il lavoro secondo le obiettive necessità dell’impresa, ricordano che il lavoro a Tempo Parziale è spesso richiesto per esigenze personali o familiari, che dovranno essere ordinariamente rispettate. Da quanto precede, le Parti hanno concordato la seguente Disciplina che prevede maggiorazioni crescenti in funzione della diversa onerosità della prestazione richiesta a seconda della sua collocazione e della sua tempestività.

Definizioni:

Nel contratto di lavoro a tempo parziale, s’intendono **Clausole Elastiche** quelle che danno la possibilità di **variare temporaneamente la collocazione** giornaliera/settimanale della prestazione lavorativa ordinaria e **Clausole Flessibili** quelle che permettono di **variare in aumento o in diminuzione** la prestazione lavorativa per almeno due settimane di calendario.

Variazioni diverse o per tempi minori potranno essere richieste facendo ricorso al lavoro supplementare o straordinario di cui agli articoli che precedono.

Clausole Elastiche:

- 1) Per rispetto allo *jus variandi* del Datore di lavoro, a fronte di mutate esigenze aziendali, egli ha diritto di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro nel contratto a Tempo Parziale, nei limiti del 10% (dieci per cento) del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato con il Lavoratore, nel rispetto di un preavviso di almeno **10** (dieci) giorni lavorativi e con il riconoscimento, per le ore variate, di una maggiorazione della retribuzione del **5%** (cinque per cento), già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e T.F.R.
- 2) Più estese modificazioni della collocazione temporale dell'orario di lavoro, potranno essere previste in sede di assunzione nel Contratto individuale di lavoro, quando vi sia stata l'accettazione del lavoratore, o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. Anche in tale caso, il Datore di lavoro dovrà riconoscere al Lavoratore un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni lavorativi, unitamente alla maggiorazione del 5% (cinque per cento) per le ore variate. La variazione, ordinariamente, potrà modificare la collocazione temporale fino al limite del 25% (venticinque per cento) del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato con il Lavoratore.

Clausole Flessibili:

- 1) Sempre per rispetto allo *jus variandi*, a fronte di mutate esigenze aziendali, è contrattualmente previsto il diritto del Datore di lavoro di variare in aumento o in diminuzione la prestazione lavorativa ordinaria, nel rispetto del preavviso al Lavoratore di **10** giorni lavorativi, entro il limite del **10%** del normale orario di lavoro settimanale già precedentemente concordato. In caso di aumento, il Lavoratore avrà diritto di ricevere per le ore richieste, la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare, già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e di T.F.R.
- 2) Variazioni in aumento più estese potranno essere previste in sede di assunzione nel Contratto individuale di lavoro, quando vi sia stata l'accettazione del lavoratore, o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. In tali casi, sempre nel rispetto del preavviso di 10 (dieci) giorni lavorativi, il Datore di lavoro potrà richiedere prestazioni aggiuntive entro il limite del 25% (venticinque per cento) del normale orario di lavoro settimanale concordato, tutte le altre condizioni invariate. Nelle sedi indicate, si definiranno anche i termini temporali di applicazione delle Clausole Flessibili o la definitiva modifica della percentuale di prestazione lavorativa. Inoltre, si definiranno le eventuali maggiorazioni da riconoscere, fermo restando che la modifica concordata e permanente dell'orario di lavoro settimanale non comporta l'automatico riconoscimento di maggiorazioni.

Il consenso alle Clausole Flessibili, già espresso dai Lavoratori, potrà essere revocato nei seguenti casi:

- lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
- patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza;
- presenza nel nucleo familiare di figlio convivente di età inferiore a 13 (tredici) anni o portatore di handicap;
- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
- lavoratori studenti, compresi quelli universitari, nelle due settimane che precedono le prove di esame.

È in ogni caso fatta salva la facoltà del Lavoratore di chiedere, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, con preavviso ordinario di 2 (due) giorni lavorativi o, per i casi gravi ed imprevedibili, di almeno un giorno lavorativo, il ripristino della prestazione originariamente concordata.

Art. 33 - Tempo Parziale: obbligatorietà del lavoro supplementare - Il lavoro supplementare richiesto è obbligatorio se:

- contenuto entro il limite del 10% (dieci per cento) del normale orario di lavoro a tempo parziale;
- motivato da ragioni imprevedute o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

Resta però inteso che, per la particolare tutela del lavoro a tempo parziale (*che prevede una prestazione inferiore per l'eventuale assistenza familiare o per il completamento con altro rapporto di lavoro a tempo parziale*), il lavoro supplementare

non sarà obbligatorio in presenza di comprovate situazioni personali del lavoratore che siano state preventivamente documentate oltre che, ovviamente, nei casi di forza maggiore. Limiti diversi potranno essere concordati all'atto dell'assunzione del Lavoratore o, successivamente, mediante Accordo individuale assistito o Contrattazione di secondo livello.

Art. 34 - Tempo Parziale: trasformazioni per esigenze di assistenza o cura o per pensionamento

- Il lavoratore ha la facoltà di optare, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale, o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs. 151/2001, ad una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nei limiti e alle condizioni previste dal comma 7, art. 8 del D. Lgs 81/2015.

È riconosciuto il diritto alla trasformazione o la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi di cui ai commi 3, 4, 5, 6 e 7 dell'art. 8 del D. Lgs 81/2015 e smi.

Inoltre, il Lavoratore potrà richiedere all'Azienda di rendere la propria prestazione lavorativa a tempo parziale a titolo definitivo per la c.d. *flessibilità di accesso alla pensione*. Quanto vi sia l'accordo o l'approvazione dello Studio, le Parti (Datore e Lavoratore) dovranno rispettare i termini contrattuali e legali previsti per tale forma di tempo parziale e potranno beneficiare di tutti i rispettivi benefici previsti dalla Legge.

Anche a questi Contratti, per tutti gli aspetti non diversamente regolati dalla Legge, si applicheranno i principi del presente Titolo.

Art. 35 - Tempo Parziale: informativa - In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto ad informare tempestivamente il personale già dipendente con contratto a tempo pieno, occupato nello studio in unità periferiche site nello stesso comune, anche mediante comunicazione scritta da affiggere in luogo accessibile a tutti, ed è tenuto a prendere in prioritaria considerazione, nell'ambito della fungibilità, le domande interne di trasformazione a tempo parziale.

Nell'ambito del sistema di informazione del presente CCNL, a richiesta, saranno forniti alle strutture bilaterali locali, i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate e sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Art. 36 - Tempo Parziale: criteri di computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale dovranno essere computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO XII LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Premessa

Gli Studi dei Revisori hanno in comune una forte variabilità periodica degli adempimenti derivanti dagli obblighi di rendicontazione periodica, quali la concomitante stesura, verifica e controllo dei bilanci annuali. Ne consegue l'opportunità che in tali periodi siano favoriti tutti gli strumenti di flessibilità previsti dal Contratto e dalla Legge (Banca delle ore, lavoro straordinario e lavoro straordinario con permesso compensativo, contratti a tempo determinato e lavoro somministrato).

Le Parti, per incentivare la costituzione di rapporti di lavoro, hanno inteso regolamentare il contratto a Tempo Determinato in modo estensivo e, cioè, prevedendo tutte le deroghe ammesse dalla Legge.

Per tale motivo, le Parti raccomandano però un uso corretto e rigoroso delle deroghe contrattuali e, al fine di evitare abusi, raccomandano ai Lavoratori interessati di segnalare alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione eventuali utilizzi distorti della presente normativa, o eventuali ricadute anomale derivanti dall'applicazione della stessa.

Art. 37 - Assunzione: documentazione - Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto dei limiti legali e contrattuali sotto indicati, l'apposizione di un termine. L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare (direttamente o indirettamente) da atto scritto, (*Contratto di assunzione*), una copia del quale dovrà essere consegnata al Lavoratore prima o contestualmente all'inizio della prestazione.

Il contratto potrà prevedere il patto di prova ex art. 133, avrà forma e contenuti richiesti dall'art. 130 "Assunzione", integrati dalle seguenti indicazioni:

- 1) la durata prevista del rapporto di lavoro con termine, "a tempo" o "a condizione", nel rispetto dei limiti temporali legalmente previsti;

- 2) l'espressa indicazione che, alle condizioni contrattuali, il Lavoratore ha il diritto di precedenza in caso di future assunzioni che fossero effettuate dall'Azienda per le medesime attività già svolte;
- 3) l'eventuale previsione di contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità, che sarà erogata a dicembre, o l'erogazione mensile del rateo di tredicesima maturato;
- 4) in caso di rinnovo oltre i 12 mesi, la specificazione delle esigenze di cui all'art. 1, D.L. 87/2018, convertito dalla Legge 96/2018 e s.m.i., in base alle quali il contratto è rinnovato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione sarà necessaria solo quando il termine complessivo ecceda i termini legali (*attualmente, 12 mesi*).

La Lettera di assunzione deve indicare anche il cognome e nome e/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale e la partita iva aziendale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge e dal presente CCNL. Il Lavoratore sottoscriverà la Lettera di assunzione "per accordo e integrale accettazione", apponendovi la data.

Per l'assunzione, il Lavoratore dovrà presentare i documenti già previsti dal CCNL per la generalità dei Dipendenti.

Art. 38 - Tempo Determinato: divieti - Non è ammesso stipulare Contratti a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, salvo che quando necessario per l'integrità e la sicurezza degli impianti, dei patrimoni, dell'esercizio e/o delle persone e quando la mancata copertura sia potenzialmente idonea a compromissioni gravi e/o irreversibili;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il Contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il Contratto sia concluso per sostituire lavoratori temporaneamente assenti, o per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata non superiore a 3 (tre) mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa Integrazione Guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il Contratto a tempo determinato;
- d) da parte di Datori di lavoro che non abbiano effettuato la Valutazione dei Rischi in applicazione della normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e della salubrità degli ambienti di lavoro.

In caso di violazione dei divieti sopra elencati, fatte salve le sanzioni di Legge, il Contratto si trasforma a tempo indeterminato sin dal suo inizio.

Art. 39 - Tempo Determinato: disciplina generale

1) Tempo Determinato: Durata massima del Contratto a termine per la generalità dei lavoratori

Secondo quanto stabilito dalla Legge (ora L. 96/2018), ad esclusione delle attività stagionali previste al successivo punto 8), è ammessa l'apposizione di un termine di durata non superiore a 12 mesi al Contratto di lavoro subordinato, per lo svolgimento di qualsiasi mansione, senza motivazione (c.d. "acausale") e per lo stesso lavoratore.

Solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni, richiamate come causale nel Contratto di Assunzione, il Contratto potrà avere una durata anche superiore ma, comunque, non oltre i 24 mesi:

- esigenze temporanee e oggettive, che dovranno essere provate a richiesta dei Servizi Ispettivi pubblici (ITL, INPS, INAIL ecc.), come estranee all'ordinaria attività;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori. In tali casi, è possibile un periodo di affiancamento con il lavoratore da sostituire sia prima dell'inizio della sua assenza sia dopo il suo rientro; tutto ciò al fine di garantire un corretto passaggio di consegne. Tale periodo sarà conforme al paragrafo 4) del punto A. della successiva Tabella 1);
- esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria, che dovranno anch'esse essere provate a richiesta dei Servizi Ispettivi pubblici.

Secondo le norme legali vigenti, il termine del contratto a tempo determinato potrà essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto fosse inferiore a ventiquattro mesi e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe fosse superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. Nel caso di legislazione più estensiva, e cioè

più favorevole alla stipula di contratti a tempo determinato, per il favore contrattuale verso il predetto istituto, si assumerà, quale condizione normativa, la predetta disciplina legale.

Ai fini del computo dei 24 mesi del termine massimo di durata, si tiene altresì conto di eventuali periodi aventi ad oggetto mansioni di pari Livello e Categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di somministrazione di lavoro a tempo determinato, mentre sono esclusi i periodi di lavoro stagionale, i tempi determinati occasionali e il lavoro di surroga. In ogni caso, qualora il limite di 24 mesi consecutivi, indipendentemente dai periodi d'interruzione intercorsi, sia superato per effetto di un unico Contratto o di una successione di contratti o il numero delle proroghe sia superiore a 4 (quattro), il Contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

2) **Tempo determinato: causali inserite dal presente CCNL (Decreto Lavoro)**

Il *Decreto Lavoro* (art. 24, D.L. 4 maggio 2023 n. 48, conv. L. n. 85/2023) modifica i criteri di individuazione delle causali legittimanti l'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato per un arco di tempo superiore a 12 mesi.

A partire dal 5 maggio 2023, le causali che possono essere indicate nei Contratti Individuali di durata compresa tra i 12 e i 24 mesi (comprese le proroghe e i rinnovi), sono così definite:

- o fattispecie previste dai Contratti Collettivi;
- o esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, individuate dalle Parti (nella Contrattazione Aziendale e/o con Accordo Assistito), in caso di mancato esercizio da parte della Contrattazione Collettiva;
- o esigenze sostitutive di altri lavoratori.

Rilevato quindi che la suddetta norma ha introdotto la possibilità per la Contrattazione Collettiva di inserire e prevedere specifiche causali per la stipula di Contratti a tempo determinato, al fine di promuovere l'occupazione anche durante il periodo emergenziale, le Parti introducono le **seguenti specifiche causali**:

- a) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo;
- b) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio aventi carattere straordinario od occasionale;
- c) quando l'assunzione avvenga per Lavoratori con competenze specifiche, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda, che sia richiesta una durata contrattuale superiore ai 12 mesi;
- d) quando l'assunzione avvenga in fase di avvio di nuova attività operativamente autonoma (nuovo cantiere, negozio, punto vendita ecc.) nei primi 36 mesi;
- e) quando l'assunzione avvenga in caso di appalto o proroga di appalto;
- f) quando l'assunzione si riferisca a giovani fino a 29 anni o di lavoratori con più di 45 anni;
- g) quando l'assunzione si riferisca a lavoratori in cassaintegrazione;
- h) quando l'assunzione si riferisca a disoccupati e inoccupati da almeno sei mesi o soggetti percettori di NaspI;
- i) quando l'assunzione si riferisca a donne di qualunque età, senza impiego retribuito da almeno sei mesi e/o residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile;
- j) quando l'assunzione si riferisca a Laureati da meno di tre anni per favorire l'inserimento nel mondo lavorativo;
- k) quando l'assunzione si riferisca a soggetti che abbiano frequentato nei tre anni precedenti corsi di formazione a carattere specialistico;
- l) quando l'assunzione si riferisca a soggetti in aree depresse del Paese, ed in particolare nelle regioni del mezzogiorno.

Premesso quanto sopra, tenuto conto delle particolarità che possono contraddistinguere gli ambiti di applicazione del presente CCNL, le Parti confermano in sede aziendale, mediante apposito Accordo di Secondo Livello, si potranno definire le specifiche ed ulteriori causali temperando, per quanto possibile, le esigenze del settore con la promozione dell'occupazione e la stabilizzazione del personale dipendente.

3) Tempo Determinato: Estinzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si estingue con lo scadere del termine previsto, senza che sia necessaria alcuna particolare manifestazione delle Parti. Solo se la cessazione avviene in data diversa da quella fissata all'atto dell'assunzione, la stessa dovrà essere comunicata agli Enti Competenti. Lo scadere del termine dà luogo alla cessazione, anche qualora essa intervenga nel periodo di conservazione del posto per gravidanza, puerperio, malattia o infortunio. Il rapporto a tempo determinato potrà cessare prima della scadenza del termine per risoluzione consensuale in caso di comune volontà delle Parti, per giusta causa o per anticipata fine dell'attività prevista quando essa configuri il termine (a condizione).

4) Tempo Determinato: Prosecuzione oltre il termine e trasformazione automatica

Salvo quanto previsto per la *Proroga con Contratto Assistito*, in caso di continuazione del lavoro oltre la scadenza del termine, inizialmente fissato o successivamente prorogato, la mancata trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato determinerà l'obbligo di corrispondere al Lavoratore un'indennità pari al 20% della **Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile** fino al 10° giorno successivo al termine e al 40% (quaranta per cento) per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° giorno, in caso di Contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il Contratto si considera trasformato a tempo indeterminato dalla data di decorrenza dei predetti termini, sempre tenuto conto l'attuale invalidità dei 24 mesi consecutivi.

5) Tempo Determinato: Periodi interruttivi tra contratti diversi

Successive assunzioni del medesimo Lavoratore con Contratto a termine, purché sempre entro i predetti 24 mesi consecutivi e in presenza dei vigenti requisiti di Legge, salvo diverso Accordo di Secondo livello confermato mediante Referendum Aziendale, dovranno rispettare i periodi minimi d'interruzione di 10 giorni dalla data di scadenza per i Contratti di durata fino a 6 mesi o 20 giorni, sempre dalla data di scadenza, per i Contratti di durata superiore a 6 mesi. Nel caso in cui tali disposizioni non fossero rispettate, fatta salva l'esclusione dei lavoratori assunti per le attività stagionali, il secondo Contratto si considera a tempo indeterminato.

Le Parti, al fine di rispondere alle esigenze locali e migliorare l'efficienza dei servizi resi dalle imprese, demandano alla Contrattazione Aziendale di Secondo livello il compito d'individuare eventuali casi di legittimità di motivati periodi d'interruzione ridotti.

6) Tempo Determinato: diritto di precedenza

La Legge prevede che il Lavoratore a termine che abbia prestato attività lavorativa per almeno 6 (sei) mesi presso la stessa Impresa con uno o più contratti, comprensivi di proroghe, ha diritto di precedenza nelle successive assunzioni a tempo indeterminato, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine intervenuti, semplicemente manifestandone l'interesse per scritto entro i primi 6 (sei) mesi dalla data di cessazione. Tale diritto si estingue trascorso un anno dalla cessazione del rapporto.

Le Parti, consapevoli dell'importanza della tutela del diritto di precedenza, così come della grande variabilità delle situazioni aziendali, concordano di delegare alla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello un'eventuale diversa definizione dei termini predetti legali.

7) Tempo Determinato: tredicesima mensilità

Nei rapporti di lavoro a tempo determinato di durata prevista fino a 12 (dodici) mesi, quando previsto nella lettera di assunzione, la tredicesima mensilità, sarà corrisposta frazionata, mediante il riconoscimento dell'8,33% della **Retribuzione Mensile Normale** o, nei casi di retribuzione mensile garantita da un'integrazione variabile, l'8,33% di tale importo garantito, spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 14 (quattordici) giorni.

Nel mese di dicembre o al termine del rapporto di lavoro intervenuto in corso d'anno, vi sarà l'erogazione dell'eventuale saldo a conguaglio della tredicesima dovuta (*ciò si verifica quando nel corso dell'anno è intervenuto un aumento della Retribuzione Mensile Normale*).

8) Tempo Determinato: Lavoro a tempo determinato per le Attività stagionali

Come previsto dalla Legge (art. 21 del D.Lgs. 81/2015, così come modificato dalla L. 96/2018), i Contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per attività stagionali ex decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché per le altre ipotesi individuate dai Contratti Collettivi, potranno essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 del medesimo Decreto (*durata massima e condizioni per la proroga del Contratto*). Pertanto, la Contrattazione Aziendale di Secondo livello

potrà individuare le attività con carattere stagionale per le quali sarà applicata la seguente particolare disciplina in materia di lavoro a tempo determinato:

- **Durata:** dovrà essere contenuta al tempo necessario al lavoro da effettuarsi e a quello eventualmente richiesto per la formazione, addestramento, attività preparatorie e/o aggiornamento e per le chiusure e/o consegne finali. Salvo diverso Accordo di Secondo livello, nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è normalmente consentito per ogni singolo lavoratore superare nell'anno solare 8 (otto) mesi di durata massima complessiva del rapporto di lavoro, comprese le eventuali proroghe e i periodi di formazione, addestramento, chiusure e/o consegne e ferie godute.
- **Contratto di lavoro:** le mansioni principali, l'inizio anticipato e la possibilità dell'eventuale proroga, oltre che essere previsti dalla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, dovranno essere espressamente richiamati nella Lettera di assunzione sottoscritta tra Azienda e Lavoratore.
- **Esclusioni:** nei contratti stagionali non trova applicazione la disciplina relativa alla durata massima della successione di contratti a tempo determinato, né quella relativa ai periodi interruttivi tra contratti.
- **Ambiti generali e deroghe:** la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, nelle assunzioni per lavoro stagionale, potrà eccezionalmente prevedere una disciplina diversa rispetto alla presente, in funzione delle situazioni particolari, fermi restando i limiti inderogabili di legge e, in caso di condizioni peggiorative, la necessità di preventiva approvazione dei Lavoratori con Referendum Aziendale.

9) Limiti quantitativi

I limiti quantitativi (*legali e contrattuali*) di assunzioni di Lavoratori a Tempo Determinato rispetto ai Lavoratori a Tempo Indeterminato già in forza presso ciascuna unità produttiva aziendale, dovranno essere conformi alle previsioni di cui alla successiva Tabella 1).

Tab. 1): Sintesi Limiti quantitativi legali e contrattuali ai Contratti a Tempo Determinato (in sigla “T.D.”) rispetto ai Contratti a Tempo Indeterminato nel primo semestre di applicazione del presente CCNL (segue in pagina successiva)

Descrizione dei motivi d’instaurazione del Tempo Determinato	Limite di Contratti a T.D. ¹
A. Ragioni Oggettive:	
1) Nei primi 18 mesi della fase di avvio di nuove attività operativamente autonome (<i>apertura nuovo Studio ecc.</i>).	Senza limiti
2) Per imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012.	Senza limiti
3) Per specifici spettacoli, specifici programmi radiofonici o televisivi.	Senza limiti
4) Per la sostituzione del Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con durata contrattuale a tempo determinato che può iniziare fino a 30 giorni solari prima dell’astensione e protrarsi fino a 15 giorni solari dal rientro del Lavoratore sostituito, ma comunque non oltre i 24 mesi.	Senza limiti
5) Per l’assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.	Senza limiti
6) Nella fase di avvio di nuovi servizi, nei limiti di 180 giorni solari, intesi come tempo medio richiesto per l’assettamento e l’integrazione della forza lavoro.	40%
7) Per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità di intensificazione ² del lavoro, in particolari periodi dell’anno, quali, ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> ▪ per la copertura delle intensificazioni dei servizi durante i Periodi Feriali e/o Festivi e/o nei Fine settimana; ▪ nei periodi di chiusure contabili, fiscali e amministrative. 	40%
8) Nel caso di acquisizioni o di cambio di appalto, per i lavoratori già ivi occupati a tempo determinato, quando assunti a tempo determinato anche dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 24 mesi consecutivi e/o di 4 proroghe.	50%
9) Per l’esecuzione di un’opera, appalto o servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario od occasionale, nei limiti di durata previsti per l’esecuzione, oltre ai documentati tempi necessari di collaudo e consegna.	60%
B. Ragioni di rioccupazione:	
1) Al fine d’incentivare la rioccupazione, l’assunzione, per qualsiasi mansione, di disoccupati che siano già regolarmente iscritti presso i competenti Centri per l’Impiego Territoriali <u>da almeno 6 mesi</u> .	40%
C. Senza Ragioni specifiche, per la generalità dei Lavoratori:	
1) Fino a 4 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	2 Contratti

2) Da 5 a 9 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	3 Contratti
3) Da 10 a 25 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	4 Contratti
4) Da 26 a 35 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	6 Contratti
5) Da 36 a 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	8 Contratti
6) Oltre i 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato.	20%

¹ La Contrattazione di Secondo livello potrà incrementare i limiti quantitativi, se motivati da ragioni oggettive.

² La Contrattazione di Secondo livello potrà meglio definire o individuare altre previsioni di **intensificazione** particolare dell'attività, adattandole alle particolari esigenze locali o aziendali.

Nella base di computo dei Lavoratori a Tempo Indeterminato saranno compresi anche gli Apprendisti, i Lavoratori Intermittenti con diritto all'Indennità di disponibilità e i Lavoratori a tempo parziale (*quest'ultimi in proporzione all'Indice di prestazione*); tali Lavoratori saranno computati al 1° gennaio dell'anno d'assunzione o, nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, in forza al momento dell'assunzione.

Se dall'applicazione matematica della percentuale sul numero dei Lavoratori a Tempo Indeterminato deriva un numero decimale, i Contratti a Tempo Determinato consentiti saranno quelli risultanti dall'arrotondamento al valore intero superiore.

Nota Bene: Essendo la disciplina in materia di Lavoro a Tempo Determinato soggetta a continue modificazioni, resta inteso che qualora la Legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto indicato al presente Titolo, il rapporto di lavoro per non essere trasformato di diritto in Contratto a Tempo Indeterminato dovrà essere regolato a norma di Legge. Ciò, in particolare, per quanto riguarda la durata massima del Tempo Determinato, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione, le interferenze con il lavoro somministrato e gli obblighi di comunicazione e informazione.

Art. 40 - Tempo Determinato: proroga con Contratto Assistito - Al raggiungimento dei 24 (ventiquattro) mesi consecutivi, solo presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (I.T.L.) competente, potrà essere stipulato fra gli stessi soggetti un ulteriore Contratto a tempo determinato della durata massima di 12 (dodici) mesi.

In caso di mancato rispetto di tale procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel Contratto Assistito, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione presso l'I.T.L.

Art. 41 - Tempo Determinato: Contrattazione di secondo livello - La disciplina del presente Titolo è cedevole rispetto alla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello per ragioni adeguatamente motivate e per durate al massimo triennali.

A titolo di sintesi, si riportano gli ambiti in cui la Contrattazione di Secondo livello può derogare/aggiornare/ampliare la disciplina del CCNL in materia di Contratto a Tempo Determinato:

- limiti quantitativi, temporali e causali di instaurazione, proroga o rinnovo di contratti a tempo determinato;
- individuazione di periodi, attività e/o mansioni che presentino significative rarefazioni o intensificazioni del lavoro;
- individuazione delle attività stagionali;
- definizione delle deroghe legalmente ammesse, al fine di migliorare la competitività e la qualità dei servizi aziendali;
- casi motivati di eccezionale riduzione dei periodi d'interruzione tra Contratti a termine;
- definizione aziendale di eventuali trattamenti particolari correlati al Contratto a tempo determinato quali, ad esempio, la contabilizzazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità in ratei mensili, particolari indennità di mansione e/o la definizione delle prestazioni rese a tali lavoratori dagli Organismi Bilaterali o tramite i sistemi di *Welfare*.

Art. 42 - Tempo Determinato: Certificazione o Parere di Conformità - Lo Studio e il/i Lavoratore/i, ai sensi dell'art. 76, D. Lgs. 276/2003, potranno richiedere all'Ente Bilaterale ENBIC o agli altri Organi abilitati (*per esempio le Commissioni costituite presso i Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro*), la Certificazione del Contratto a Tempo Determinato tra loro sottoscritto.

Art. 43 - Tempo Determinato: principio di non discriminazione - Al lavoratore assunto con Contratto a tempo determinato spettano, in proporzione al periodo lavorato, le retribuzioni dirette, differite, il Trattamento di Fine Rapporto e ogni altro trattamento in atto presso l'Azienda per i lavoratori con contratto a tempo

indeterminato inquadrati nello stesso livello e che svolgano identiche o analoghe mansioni, con le sole esclusioni, quando previste, delle prestazioni integrative al S.S.N. e/o assicurative vita prestate tramite l'En.Bi.C. (www.enbic.it, fermo restando il riconoscimento della relativa indennità sostitutiva).

È fatta salva la possibilità di monetizzazione frazionata mensile delle retribuzioni differite nei casi di rapporto a tempo determinato fino a mesi 12 (dodici) o quando così definito nella Contrattazione Aziendale di Secondo Livello o nella lettera di assunzione.

Il T.F.R. maturato, a parità di condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato, potrà essere destinato dal Lavoratore all'INPS o a un Fondo di Previdenza Complementare.

In caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, al lavoratore che svolga identiche o analoghe mansioni, dovranno essere riconosciuti gli aumenti periodici di anzianità decorrenti dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'iniziale assunzione a tempo determinato.

Art. 44 - Tempo Determinato: Informativa - Il Datore di lavoro, al fine di favorire la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, informerà i lavoratori a tempo determinato, nonché le R.S.A., dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendano disponibili nello Studio. Tale previsione potrà essere ottemperata anche mediante affissione in bacheca aziendale della relativa comunicazione.

Art. 45 - Tempo Determinato: criteri di computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, si tiene conto anche del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i Dirigenti, impiegati negli ultimi 2 (due) anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Art. 46 - Tempo Determinato: esclusioni e discipline specifiche - Sono esclusi dal campo di applicazione del presente Titolo, in quanto già disciplinati da specifiche normative, i rapporti instaurati ai sensi dell'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991 (*Lavoratori in mobilità*) e le ulteriori ipotesi legalmente previste dall'art. 29 del D. Lgs. 81/2015. Inoltre, con i Dirigenti è possibile instaurare contratti a tempo determinato di durata complessiva pari a 5 (cinque) anni, salvo il diritto del Dirigente stesso di recedere, a norma dell'art. 2118 c.c., una volta trascorso il triennio.

Art. 47 - Tempo Determinato: impugnazione - L'impugnazione del Contratto a tempo determinato deve avvenire, a pena di decadenza, nelle sedi e nelle forme legalmente previste, entro **180** giorni dalla cessazione del singolo contratto.

TITOLO XIII TELELAVORO

La pandemia Covid-19 ha sviluppato il Telelavoro, svolto normalmente nella propria abitazione, ma connessi al server aziendale mediante computer, linee dedicate od interne, ed altre forme di lavoro di difficile configurazione tradizionale, quali gli incontri telematici, nei quali una pluralità di soggetti con competenze eterogenee ma complementari, da luoghi disparati, s'incontrano "in video" per approfondire un argomento, verificare opinioni, decidere percorsi, fare scelte operative. Tutto ciò, quale reazione alle chiusure e per ridurre i rischi di contagio.

Il Telelavoro, quindi, mediante l'ausilio di strumenti informatici, permette lo svolgimento totale o parziale della prestazione di lavoro subordinato dall'abitazione del lavoratore o da altro luogo di domicilio dello stesso, previamente individuato ed esterno alla sede aziendale.

Il Telelavoro può favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, specialmente a fronte di esigenze familiari e personali particolari (cura di familiari anziani, minori, non autosufficienti ecc.). Nel corso della pandemia "Covid-19", il Telelavoro si è dimostrato anche strumento utile per il contenimento dei rischi di trasmissione tra i Lavoratori.

Per le sue caratteristiche, il Telelavoro si presta ad essere principalmente svolto nell'ambito impiegatizio o nei servizi che, per lo svolgimento dell'attività lavorativa, prevedano l'utilizzo di strumenti telefonici, informatici o telematici.

Art. 48 - Telelavoro: definizione

Il Telelavoro è un modo di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato reso possibile dall'utilizzo di sistemi telefonici, elettronici ed informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore e l'Azienda.

Il Telelavoro è pertanto solo un modo particolare di rendere la prestazione lavorativa ed anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno ai locali aziendali, esso è soggetto alla disciplina del lavoro e all'organizzazione aziendale.

Trattandosi solo di un particolare modo di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato, il Telelavoratore è titolare dei medesimi diritti e doveri di coloro che svolgono, per il medesimo tempo, l'identica attività lavorativa nei locali aziendali.

Il Telelavoratore permane, dunque, sostanzialmente assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo aziendale, anche se con mezzi e forme proprie della precippua condizione lavorativa "a distanza".

Art. 49 - Telelavoro: tipologie

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- 1) **domiciliare**: svolta nell'abitazione del Telelavoratore;
- 2) **remotizzato** o **"a distanza"**: se svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri, i quali non coincidono né con l'abitazione del Telelavoratore, né con gli uffici aziendali;
- 3) **misto**: nel caso in cui una parte della prestazione complessiva avvenga con periodica stabilità all'interno dell'Azienda.

Art. 50 - Telelavoro: ambito di applicazione del presente Titolo

Il Telelavoro si applica ai Dipendenti subordinati e, come per la generalità dei dipendenti, potrà svolgersi a tempo pieno o parziale ed essere a tempo determinato o indeterminato.

Il Telelavoro "misto" potrà essere compatibile con il Contratto di Apprendistato ogniqualvolta il relativo Progetto e le condizioni operative siano validate dalla Commissione Contrattuale Paritetica Bilaterale Nazionale preposta.

Il Centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del Telelavoratore non configurano un'autonoma unità aziendale.

Art. 51 - Telelavoro: condizioni e reversibilità

Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'Azienda che per il Lavoratore.

Se il Telelavoro non è previsto nel Contratto d'assunzione, il Lavoratore è libero di accettare o respingere una successiva offerta di Telelavoro prospettata dall'Azienda nel corso del normale rapporto di lavoro.

Nel caso di Telelavoro imposto da esigenze di tutela della salute collettiva, fino al perdurare dell'emergenza pandemica, esso potrà diventare temporaneamente obbligatorio.

Lo svolgimento del Telelavoro dev'essere stipulato in forma scritta "*ad probationem*", cioè ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

Il compito d'individuare le condizioni di esercizio del diritto alla reversibilità è demandato alla Contrattazione di Secondo livello, fermo restando il rispetto del preavviso minimo non inferiore a 30 giorni per la generalità dei dipendenti o di 90 giorni per lavoratori disabili.

Art. 52 - Telelavoro: formazione

I Telelavoratori dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro. Tale formazione sarà fornita dall'Azienda o dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

In sede di definizione, al Telelavoratore potrà essere riconosciuto il diritto all'*apprendimento permanente a distanza* e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Art. 53 - Telelavoro: postazione di lavoro

I costi per la postazione del Telelavoratore, i collegamenti necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, compresa l'eventuale copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'Azienda.

Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del Telelavoratore, che avvenga entro 3 (tre) anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, o nell'eventuale minor

termine previsto nel Contratto di telelavoro, comporterà che le *spese di postazione* sostenute dal Datore e comunicate al Telelavoratore all'atto della sottoscrizione del Contratto di telelavoro, siano pro-quota temporale residua a carico del Telelavoratore.

L'Azienda è tenuta a fornire al Telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici per il corretto utilizzo dei programmi e delle apparecchiature e, in ogni caso, assumerà anche i costi derivanti dalla normale usura o dal danneggiamento accidentale degli strumenti di lavoro, nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal Telelavoratore, salvo che ciò non sia imputabile a mancata diligenza, dolo o imperizia grave del Telelavoratore stesso.

Art. 54 - Telelavoro: rimborso costi di esercizio

Il rimborso da parte della Società dei costi di esercizio sostenuti dal Telelavoratore ed analiticamente documentati può avvenire tramite "Nota spese".

Ciò, mentre il rimborso dei costi forfettari, salvo futura più favorevole previsione legale, assumerà il trattamento di reddito imponibile previdenziale e fiscale del Telelavoratore.

Art. 55 - Telelavoro: rimborso chilometrici

Salvo diversa futura disposizione di Legge, qualora la sede di lavoro fosse contrattualmente definita nell'abitazione del Telelavoratore, allo stesso spetterà il rimborso delle spese di viaggio sostenute nell'interesse dell'Azienda, solo con commisurazione dei costi dalla propria abitazione.

Nel caso di Telelavoro Misto, con predefinita e permanente definizione temporale delle diverse Sedi ove prestare l'opera, la decorrenza della misura dei rimborsi sarà dalla sede di lavoro di partenza fino alla sede di destinazione.

Art. 56 - Telelavoro: trasferte

Salvo diversa futura disposizione di Legge, le eventuali trasferte richieste al Telelavoratore che abbia contrattualmente definita la sede di lavoro nella propria abitazione, si configurano a partire dalla predetta sede.

Nel caso di Telelavoro Misto, la configurazione della trasferta sarà dalla Sede di lavoro individuata con i criteri dell'articolo che precede.

Art. 57 - Telelavoro: protezione dei dati e informazioni

L'Azienda disporrà tutte le misure appropriate a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; essa provvederà ad informare il Telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e alle regole sulla protezione dei dati. La responsabilità del rispetto personale, ambientale e sociale di tali norme e regole sarà del Telelavoratore.

È demandata alla Contrattazione di Secondo livello ogni disciplina generale riguardante la protezione dei dati e delle informazioni nell'uso d'apparecchiature, strumenti, banche dati e programmi informatici.

Art. 58 - Telelavoro: procedure disciplinari

Nel Telelavoro, l'obbligo d'esposizione delle norme e sanzioni disciplinari, ex 1° comma, art. 7 Legge 300/1970, sarà assolto anche mediante inoltro telematico delle norme stesse all'indirizzo del Lavoratore. Sarà compito del Lavoratore salvare tali norme in modo da poter sempre agevolmente consultarle.

Inoltre, l'Azienda informerà il Telelavoratore, sempre per iscritto, sulle responsabilità e sulla disciplina del Telelavoro, sulle nuove fattispecie disciplinarmente rilevanti e sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

In presenza di Contratto di Telelavoro è, quindi, opportuno che l'Azienda predisponga e trasmetta al Telelavoratore uno specifico Disciplinare Interno.

Le comunicazioni aziendali trasmesse all'indirizzo di posta elettronica del Telelavoratore, salvo comprovato impedimento o forza maggiore, s'intenderanno ricevute alla mezzanotte del giorno di trasmissione.

Art. 59 - Telelavoro: tempo di lavoro

Il Telelavoratore, salvo diverso accordo stipulato nel Contratto di assunzione o di trasformazione in Telelavoro, gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro in modo però compatibile ai "corridoi" di ricevimento e trasmissione dati con l'Azienda. Con riferimento all'orario di lavoro, non sono applicabili al Telelavoratore le norme previste dal D.Lgs. 66/2003, salvo che esso non sia cogente ed aziendalmente definito.

In sede di accordo, l'Azienda e il Telelavoratore individueranno i tempi per il riposo giornaliero e settimanale, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, conformi ai tempi di riposo contrattualmente previsti.

Art. 60 - Telelavoro: diritti del Telelavoratore

Il Telelavoratore, in proporzione alle mansioni ed al lavoro svolto, ha gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda ed avrà diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera previsti per la generalità dei Lavoratori dipendenti con le medesime mansioni e tempi lavorati.

Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, conserva le condizioni economiche precedentemente acquisite, con la sola esclusione di specifiche indennità correlate all'effettiva presenza in azienda (es. Indennità di trasporto e simili) od alle particolari condizioni di lavoro ivi presenti.

Art. 61 - Telelavoro: doveri del Telelavoratore

Il Telelavoratore ha gli stessi obblighi di diligenza, collaborazione e fedeltà degli altri Lavoratori.

Egli curerà di tutelare la riservatezza dei dati e di operare in modo da impedire accessi di altri soggetti alla propria postazione di lavoro, così come di manomissioni delle apparecchiature, dei dati o dei programmi.

Il Telelavoratore ha l'obbligo di segnalare tempestivamente all'Azienda eventuali impossibilità sopravvenute nell'esecuzione del telelavoro, trasmettendo le giustificazioni nei tempi e modi previsti per la generalità dei lavoratori.

I rapporti del Telelavoratore con l'organizzazione aziendale saranno improntati a forti principi di diligenza, correttezza e collaborazione, al fine di favorire il superamento delle discrasie favorite dalla mancata presenza in azienda.

Il Telelavoratore è soggetto, per tutte le parti applicabili, al codice disciplinare e alla disciplina del lavoro previsti per la generalità dei Lavoratori.

Art. 62 - Telelavoro: telecontrollo

L'Azienda, in funzione dell'esperienza e previo Accordo di Secondo Livello, potrà attivare gli strumenti di telecontrollo delle prestazioni nel rispetto del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy e delle Leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo del lavoro svolto potrà essere inserito o utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 63 - Telelavoro: sicurezza e salute

L'Azienda garantirà il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza del Telelavoratore e, a tal fine, deve consegnare al dipendente e al RLS (o al RST) un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e quelli specifici connessi al particolare modo di esecuzione del rapporto di lavoro, provvedendo ad aggiornarla al mutare dell'esperienza e delle condizioni operative.

Il Telelavoratore ha l'obbligo di cooperare all'attuazione ed al rispetto delle misure di prevenzione e protezione disposte dal Datore di lavoro.

Art. 64 - Telelavoro: competenza della Commissione Bilaterale Contrattuale "Telelavoro e Lavoro Agile"

Ogni questione dubbia sul Telelavoro: strumenti di lavoro, competenze, inquadramento, retribuzione e responsabilità, a domanda di almeno una Parte interessata, potrà essere sottoposta al parere della Commissione Bilaterale Contrattuale.

Art. 65 - Telelavoro: agevolazioni fiscali e contributive

Gli incentivi fiscali e contributivi conseguenti agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in Telelavoro.

Art. 66 - Telelavoro: Contrattazione di Secondo livello

In assenza di analoghi accordi in sede di assunzione, alla Contrattazione Aziendale di Secondo livello è demandato di stabilire:

1. le condizioni ed i termini per l'applicazione del Telelavoro, ai Quadri e Impiegati aziendali, con funzioni ad esso compatibili;
2. le eventuali Indennità o Premi correlati ai particolari modi di svolgimento dell'attività lavorativa;
3. gli eventuali riconoscimenti, addebiti o ripartizione delle spese per gli strumenti utilizzati nel Telelavoro in caso di anticipato immotivato recesso da parte del Lavoratore;
4. l'adozione di misure dirette a favorire l'integrazione del Telelavoratore nell'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
5. il carico di lavoro, la sua misura, verifica e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
6. l'eventuale fascia e condizioni di reperibilità;
7. la determinazione degli strumenti necessari al Telelavoro e di quelli eventualmente accessori;
8. le condizioni che permettano al Telelavoratore l'autonoma gestione del tempo di lavoro e dei riposi nei limiti di compatibilità aziendale (apertura delle connessioni, presenza di interlocutori interattivi ecc.);
9. ogni altra condizione particolare rilevata in sede aziendale tra le Parti, purché nel rispetto della disciplina inderogabile in materia di lavoro subordinato ed in coerenza con quella prevista dal presente CCNL e dalla normativa legale vigente.

TITOLO XIV LAVORO AGILE Premessa generale

Indubbiamente, le crisi generano un forzato e rapido rinnovamento perché evidenziano limiti che, in condizioni normali, sarebbero invece considerati sopportabili.

In tal senso, l'evento prorompente del Covid-19 ha impresso una fortissima accelerazione all'utilizzo anche remoto di competenze I.C.T. e all'estensione del Lavoro Agile.

Oggi vi è maggiore consapevolezza dei vantaggi che la telematica può offrire al mondo del lavoro in termini di competitività e di flessibilità della prestazione lavorativa.

Così, mentre nel manifatturiero permangono ampie aree di lavoro "tradizionale", essendo connesso a macchine, impianti, attrezzature e programmi complessi e residenti, ora vi sono diffuse professionalità che hanno nel computer e nelle sue estese connessioni, lo strumento principale di lavoro Agile, reso disponibile al lavoratore. È così inevitabile una trasformazione radicale del modo della prestazione, con il Lavoro Agile che, per le sue caratteristiche, può essere svolto in sedi esterne all'Azienda e all'abitazione del Lavoratore; con il Telelavoro, svolto normalmente nella propria abitazione ma con connessioni al server aziendale mediante computer e linee dedicate; con altre forme di lavoro di difficile configurazione tradizionale, quali gli incontri telematici. Tutti questi sviluppi sono fortemente cresciuti quale reazione alle chiusure e per ridurre i rischi di contagio. Ancorarsi oggi ad una visione tradizionale del lavoro diventa, perciò, una sfida impossibile. Tutto è "fluidico": il luogo di lavoro, il tempo ad esso dedicato, le mansioni, la disciplina che lo regola, i controlli necessari e possibili.

Si presentano anche inediti problemi rispetto a quelli che erano i tradizionali fondamenti stessi del rapporto di lavoro: la misura della quantità e qualità del lavoro prestato ai fini retributivi; la ridefinizione degli obblighi di collaborazione; una nuova qualificazione della disciplina del lavoro, un tempo principalmente riferita ai problemi di ambito aziendale; il nuovo modo di estrinsecarsi degli obblighi di fedeltà degli adempimenti e delle richieste garanzie di riservatezza; la qualificazione della "sede di lavoro" ed il luogo formale di costituzione del rapporto di lavoro, con i suoi effetti retributivi e normativi e la definizione del luogo di decorrenza dei rimborsi viaggio e di qualificazione delle trasferte; la disciplina applicabile, la reversibilità delle scelte, le precedenze, le priorità, le garanzie per il Lavoratore e per l'Impresa; l'adeguamento di norme ed istituti, quali rimborsi spese per viaggi e trasferte, un tempo riferiti alla "normale sede di lavoro", quasi sempre coincidente con la sede dell'azienda, ed ora, come nel Lavoro Agile, sempre variabile.

Il Lavoro Agile, negli ultimi anni, anche quale conseguenza del favore verso il principio del bilanciamento tra la vita lavorativa e la vita personale o privata del lavoratore, ha iniziato a trovare spazio. Dopo un primo riferimento normativo, che disciplinava l'erogazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con "tassazione agevolata", precisando che il ricorso al Lavoro Agile, quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, era tra gli elementi concorrenti nella definizione dei Premi di Risultato, vi sono stati altri interventi legislativi che hanno meglio tratteggiato l'istituto (art. 18, L. 81/2017), che è poi "esploso" con la Pandemia Covid correlata.

Art. 67 - Lavoro Agile: Definizioni e ambiti

Il Lavoro Agile, con riferimento ad un rapporto di lavoro subordinato, consiste nell'eseguire la prestazione lavorativa con modi definiti mediante Accordo tra le Parti, anche per obiettivi e senza precisi vincoli di orario o

di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici che permettano lo svolgimento dell'attività lavorativa in tale configurazione.

Il Lavoratore Agile è caratterizzato da alcuni elementi quali: flessibilità dell'orario di lavoro e della prestazione, valutazione non puntuale ma complessiva dei risultati, rapporto fiduciario elevato, interlocutorio ed interattivo. Il Lavoro Agile è oggi favorito dall'uso di strumenti informatici, dal facile accesso alle Banche dati, dalla messa a disposizione in tempo reale dei risultati, dalla possibilità del telecontrollo lavorativo, almeno rispetto ai risultati complessivi raggiunti.

Il Lavoratore, beneficiando della flessibilità, che è appunto uno degli elementi più peculiari del Lavoro Agile, può meglio conciliare i propri bisogni familiari e personali con il lavoro svolto in tale maniera, che è simile a quella del lavoro autonomo, riuscendo così ad essere anche più produttivo, con conseguente vantaggio personale ed aziendale.

Il presente Titolo ha lo scopo di precisare la disciplina contrattuale generale sul Lavoro Agile, da sviluppare, aggiornare ed applicare in sede aziendale, mediante Accordi di Secondo Livello e/o Accordi Individuali, nel rispetto dei principi contrattuali e dei limiti imposti dalla legge.

Inoltre, le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono il particolare valore che il Lavoro Agile può avere anche nell'ambito delle Reti d'impresa, anche al fine di massimizzare l'aumento di competitività del sistema.

Art. 68 - Lavoro Agile: condizioni

Il Lavoro Agile ha carattere volontario sia per l'Azienda che per il Lavoratore, fermo restando che condizione necessaria per avvalersi del diritto a svolgere la prestazione di lavoro *in modo agile* è che essa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa richiesta al dipendente.

L'accordo deve essere stipulato in forma scritta "*ad probationem*", dunque ai fini della prova, e deve prevedere la disciplina sull'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio dei poteri del Datore di lavoro, agli strumenti resi a disposizione ed utilizzati dal Lavoratore ed alle garanzie di sicurezza e riservatezza.

Tale Accordo potrà essere a termine o a tempo indeterminato.

Nell'Accordo, le Parti devono stabilire:

- i contenuti propri della mansione e gli obiettivi richiesti al Lavoratore;
- gli strumenti ed i modi di esercizio del potere di controllo del Datore di lavoro sulla prestazione resa, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- la disciplina del lavoro applicabile alle prestazioni lavorative rese all'esterno dei locali aziendali;
- l'orario di lavoro, ed i tempi di riposo del Lavoratore, nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione, secondo quanto previsto dal precedente Titolo sul Telelavoro e dalla Legge;
- i modi di esercizio del potere direttivo;
- l'impegno del Lavoratore Agile a svolgere la prestazione lavorativa solo in luoghi dei quali Egli sia in grado di verificare preventivamente l'idoneità lavorativa e garantire la conformità alle norme e condizioni di sicurezza e di igiene del lavoro, nonché il rispetto degli obblighi di riservatezza;
- la previsione che in caso di anticipato ed immotivato recesso del Lavoratore Agile rispetto una previsione di durata minima, egli sia tenuto a restituire in buono stato gli strumenti consegnatigli dall'Azienda ed accettare un addebito pro-quota temporale residua delle spese sostenute dal Datore, purché comunicate analiticamente al Lavoratore all'atto dell'attivazione del Lavoro agile stesso;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il Lavoratore Agile è esposto ed i riferimenti spazio-temporali ai fini del riconoscimento delle prestazioni in caso d'infortunio.

L'Accordo va comunicato ai Servizi per l'Impiego mediante l'apposita procedura telematica disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali nei termini previsti dalla normativa vigente.

Art. 69 - Lavoro Agile: il recesso

In caso di contratto a tempo indeterminato, dopo il superamento della clausola di durata minima, il recesso dal Lavoro Agile deve avvenire con un preavviso dovuto da entrambe le Parti, non inferiore a 30 giorni. È fatta eccezione per i lavoratori disabili ai sensi della legge n. 68/1999, per i quali il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non potrà essere inferiore a 90 giorni, al fine di permettere una idonea e adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro, con riguardo alle specifiche esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In ogni caso, a fronte di una giusta causa specificatamente riferita al Lavoro Agile, che dovrà essere contestualmente dichiarata dalla Parte che intende recedere dal contratto, il diritto di recesso potrà essere esercitato da ciascuno dei contraenti senza alcun preavviso.

Nell'accordo individuale e/o in quelli di Secondo livello, potranno essere indicate le casistiche che costituiscono giusta causa di recesso dal Lavoro Agile ai sensi del presente articolo.

Per la parte disciplinare, si farà riferimento alle casistiche ed alle procedure previste per la generalità dei lavoratori.

Art. 70 - Lavoro Agile: formazione

Al Lavoratore Agile è riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente ed alla periodica certificazione delle relative competenze. Sarà l'accordo individuale a disciplinare i modi di erogazione della formazione, gli eventuali sistemi di validazione delle competenze, la ripartizione dei costi del processo di certificazione ed anche le scadenze temporali con cui tali certificazioni saranno effettuate.

La formazione del Lavoratore Agile potrà avvenire, al pari degli altri lavoratori, anche in modo telematico, attraverso apposite convenzioni con l'Ente Bilaterale di Categoria di riferimento (ENBIC Sicurezza).

Art. 71 - Lavoro Agile: sicurezza e igiene del lavoro

L'Azienda garantirà il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza del Lavoratore Agile e, a tal fine, deve consegnare al dipendente e al RLS (o al RST) un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e quelli specifici connessi al particolare modo di esecuzione della prestazione lavorativa, provvedendo ad aggiornare tale informazione al mutare dell'esperienza e delle condizioni operative.

Il Lavoratore Agile, anche all'esterno dei locali aziendali, è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione.

Qualora la scelta del luogo o le condizioni di lavoro fossero determinate da esigenze esterne, il Lavoratore dovrà informare tempestivamente l'Azienda in tutti i casi d'inedoneità ambientale ai parametri di sicurezza/igiene, anche sospendendo la prestazione lavorativa in attesa d'ideale valutazione dei rischi.

I lavoratori in modalità agile devono essere assicurati all'INAIL ogniqualvolta lo svolgimento della loro attività li esponga alle fonti di rischio previste dall'art. 1, D.P.R. n. 1124/1965. Tale assicurazione dovrà essere riferita sia per gli infortuni connessi al rischio proprio dell'attività lavorativa, che per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie svolte dal Lavoratore Agile, a patto che siano strumentali e connesse allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.

Il lavoratore ha inoltre diritto alla tutela contro gli infortuni in itinere anche verso il luogo prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, sempreché la scelta del luogo della prestazione sia conseguente ad esigenze connesse alla prestazione stessa o dipendente dalla concordata necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative, e risponda a criteri di ragionevolezza.

Art. 72 - Lavoro Agile: sede e strumenti di lavoro

Il Lavoratore "agile", la cui sede di lavoro fosse esterna all'Azienda, dovrà preventivamente concordare qual è la sede principale di lavoro (i.e. "scelta del luogo della prestazione"), in funzione della quale vi sarà la copertura degli infortuni *in itinere*, dalla quale decorreranno gli eventuali rimborsi chilometrici e si configureranno le condizioni contrattuali e legali di trasferta.

Gli strumenti tecnologici necessari a rendere la prestazione saranno sempre forniti dal datore, che ne curerà la manutenzione ed il buon funzionamento. Tra gli strumenti necessari potrà esservi anche l'autovettura aziendale o la previsione analitica di rimborso chilometrico o delle spese di viaggio.

Art. 73 - Lavoro Agile: luogo e tempo di lavoro - disconnessione

L'attività lavorativa svolta in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno, suppone una postazione mobile compatibile con lo svolgimento del lavoro in modo "agile" e conforme alle previsioni preventivamente pattuite tra le parti in materia di sicurezza sul lavoro e relativamente ai rischi assicurati INAIL da parte del Datore di lavoro.

L'orario di lavoro sarà concordato tra Azienda e Lavoratore, fermo restando che esso dovrà comunque rispettare i limiti di durata giornaliera e settimanale previsti dalla Legge e dalla Contrattazione Collettiva, ivi compresi i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni di lavoro, nelle fasce d'orario concordate e durante le quali il lavoratore non avrà accesso alle banche dati aziendali e non sarà contattato dall'Azienda, salvo che per urgenti cause imprevedibili.

Art. 74 - Lavoro Agile: trattamento economico e agevolazioni fiscali

Il trattamento economico del Lavoratore Agile non sarà inferiore a quello applicato ai lavoratori che, all'interno dell'impresa, prestino la medesima quantità e qualità di lavoro, con la sola esclusione delle indennità connesse ai particolari modi di resa della prestazione, quando gli stessi non si configurino nelle concordate fattispecie di Lavoro Agile o svolto in Azienda.

Tutti i benefici eventualmente riconosciuti alla generalità dei Lavoratori per gli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato o per l'attuazione di piani di Welfare aziendale, quando compatibili, devono applicarsi anche ai rapporti di lavoro subordinato in modalità di *Agile*.

In materia di buoni pasto, eventualmente riconosciuti in Azienda, si riporta l'estratto dell'**Interpello n. 956-2631/2020**, in risposta ad apposita **Istanza presentata in data 11/11/2020 dall'Ente Bilaterale Confederale (ENBIC)** all'Agenzia delle Entrate, dalla quale si ricava che il trattamento contributivo e fiscale di favore degli stessi, è dovuto anche per i Lavoratori Agili, od in Telelavoro, in condizione di parità con i Lavoratori che operano in Azienda.

“[...] Con riferimento al caso in esame, in cui l'Istante riconosce i buoni pasto ai lavoratori agili, si ritiene che gli stessi non concorrano alla formazione del reddito di lavoro dipendente, ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera c), del Testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (Tuir). Pertanto, l'Istante non sarà tenuto ad operare anche nei confronti dei lavoratori in smart-working, la ritenuta a titolo di acconto Irpef, prevista dall'articolo 23 del D.P.R. n. 600 del 1973, sul valore dei buoni pasto fino a euro 4, se cartacei, ovvero euro 8, se elettronici.”

Art. 75 - Lavoro Agile: riservatezza o privacy

In materia di riservatezza, per il Lavoratore che presta la sua attività in Lavoro Agile, valgono le stesse tutele e gli stessi obblighi previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti. Tale fatto comporta una maggiore formazione ed attenzione per il Lavoratore Agile, così come nel Telelavoro, in considerazione dell'autonoma scelta o configurazione del posto di lavoro che, almeno nei dettagli, gli compete.

Art. 76 - Lavoro Agile: diritti del Lavoratore

Il Lavoratore Agile, a parità di quantità e qualità di lavoro prestato, ha gli stessi diritti normativi, retributivi di base e sindacali e avrà diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera, previste per i lavoratori dipendenti che operano all'interno dell'azienda.

Art. 77 - Lavoro Agile: doveri del Lavoratore

Il Lavoratore Agile, a parità di condizioni, ha gli stessi obblighi di diligenza, collaborazione e fedeltà degli altri lavoratori. Poiché gli competono alcune scelte che in Azienda sarebbero proprie del Datore (posto di lavoro e sua configurazione, limitazione od esclusione all'accesso di estranei sul luogo di lavoro, collaborazioni sussidiarie dei colleghi ecc.), ne assume la relativa responsabilità. Egli sarà responsabile di tutelare la riservatezza dei dati e di operare in modo da impedire accessi di estranei alla propria postazione di lavoro.

Il Lavoratore Agile è anche responsabile per l'uso improprio di dispositivi tecnologici che gli sono stati assegnati, nonché risponde per la violazione delle direttive aziendali contenenti le indicazioni sul corretto utilizzo di tali mezzi. Egli dovrà perciò custodire con la massima diligenza e l'attenzione del *buon padre di famiglia* gli strumenti ricevuti dal datore di lavoro, la password di accesso e le procedure di collegamento, evitando nel modo più assoluto di lasciare connessa la propria stazione di lavoro quando, per qualsiasi ragione, debba abbandonarla.

Il Lavoratore deve segnalare tempestivamente all'Azienda eventuali impossibilità sopravvenute nell'esecuzione del Lavoro Agile pattuito, trasmettendo le giustificazioni nei tempi e modi previsti per la generalità dei lavoratori o con esso singolarmente pattuiti.

Per i doveri in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, si rinvia alle previsioni per la generalità dei Lavoratori e per quelle specifiche sul Telelavoro.

Art. 78 - Lavoro Agile: i poteri del datore di lavoro e le sanzioni disciplinari

Il potere direttivo del datore di lavoro, per tutto quanto applicabile, è quello stesso previsto dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori. Per i particolari casi specifici, Datore di lavoro e Lavoratore concorderanno, anche con rinvio alle previsioni di eventuale Accordo Aziendale di Secondo livello o tramite Accordo Individuale assistito, le condizioni ed i limiti del potere direttivo e di controllo datoriale, e quali comportamenti siano rilevanti ai fini disciplinari, oltre a quelli espressamente previsti dalla Legge o dal presente CCNL, in particolare, dal presente Titolo.

L'esercizio del potere disciplinare, quando il lavoratore si trova in azienda, farà riferimento al Codice Disciplinare del CCNL ed all'eventuale Regolamento Aziendale, mentre, per l'attività lavorativa svolta fuori dal perimetro aziendale, occorrerà individuare nell'Accordo Aziendale od in quello Individuale, le specifiche condotte che potranno dar luogo alla contestazione disciplinare ed alla successiva applicazione delle sanzioni disciplinari, nel rispetto dell'iter contrattuale e dell'art. 7, legge n. 300/1970.

Pertanto, con l'Accordo che disciplina l'esecuzione della prestazione in modo Agile saranno precisati, anche mediante richiami legali e contrattuali, i casi disciplinari specificamente configurabili, le forme di esercizio del potere direttivo datoriale, gli strumenti utilizzati dal lavoratore e le ricadute dei controlli sull'attività lavorativa.

Art. 79 - Lavoro Agile: la Contrattazione Collettiva di Secondo livello

La titolarità contrattuale in materia di Lavoro Agile è riconosciuta ad ogni livello di Contrattazione, sia mediante il presente CCNL o, possibilmente, mediante Accordo Aziendale di Secondo livello e/o Accordo Individuale assistito.

Ciò, in particolare per disciplinare:

- a) le condizioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nel Lavoro Agile;
- b) l'orario di lavoro del Lavoratore Agile ed i relativi riposi;
- c) le condizioni ed i termini per l'applicazione del Lavoro Agile ai Quadri e Impiegati aziendali con funzioni commerciali, di collegamento, tutela immagine, studio, ricerca, organizzazione dei servizi ecc.;
- d) gli strumenti di lavoro utilizzati in modalità agile;
- e) eventuali indennità e/o premi correlati ai particolari modi di svolgimento *agile* dell'attività lavorativa;
- f) eventuali riconoscimenti, addebiti e ripartizioni delle spese per gli strumenti utilizzati nel Lavoro agile, in caso di anticipato immotivato recesso da parte del Lavoratore;
- g) ogni altra condizione particolare rilevata in sede aziendale tra le Parti, purché nel rispetto della disciplina legale inderogabile in materia di lavoro subordinato ed in coerenza a quella prevista dal presente CCNL.

Art. 80 - Lavoro Agile: competenza della Commissione Bilaterale Contrattuale "Telelavoro e Lavoro Agile"

Ogni questione dubbia sul Lavoro Agile: strumenti di lavoro, competenze, inquadramento, retribuzione e responsabilità, a domanda di almeno una Parte interessata, sarà definita dalla Commissione Bilaterale Contrattuale "Telelavoro e Lavoro Agile", dell'Ente Bilaterale di riferimento del presente CCNL.

TITOLO XV LAVORO INTERMITTENTE

Premessa

Il ricorso al Contratto Intermittente può essere una soluzione consigliata per le intensificazioni del lavoro in concomitanza di particolari scadenze amministrative. È un contratto che permette di sopperire alle impreviste esigenze con personale già selezionato, con il necessario rapporto fiduciario, la competenza e la prontezza nell'effettuazione dell'opera richiesta. Il Lavoratore ha il vantaggio di poter conciliare il lavoro con altro impegno (esempio: gli studenti).

Art. 81 - Lavoro Intermittente: definizione - Con il contratto di lavoro intermittente o "a chiamata", che potrà essere sia a tempo determinato che indeterminato, il Lavoratore si pone a disposizione di uno Studio, che potrà utilizzarne la prestazione nelle seguenti ipotesi:

Oggettive:

- a) per lo svolgimento di mansioni di carattere stagionale, discontinuo o sostitutivo o per l'intensificazione straordinaria di lavori, quali, ad esempio:
 - ❖ servizi di portineria, guardiania, ricevimento e accoglienza;
 - ❖ servizi di sorveglianza;
 - ❖ fattorino e addetto alla consegna corrispondenza e/o merci, con uso di normali mezzi di trasporto;
 - ❖ servizi di pulizie, manutenzione, disinfestazione, derattizzazione ecc.;
 - ❖ manutenzione del verde;
 - ❖ raccolte stagionali;
 - ❖ attività a carattere discontinuo (volantinaggio ecc.);
 - ❖ attività connesse a manifestazioni, promozioni o fiere;
 - ❖ addetti ai *Call Center*;
 - ❖ Promoter e Addetti al merchandising;
 - ❖ dichiarazioni annuali;
 - ❖ attività di inventario;
 - ❖ informatizzazione del sistema o di documenti e loro archiviazione;
 - ❖ altre ipotesi individuate dalla Contrattazione di Secondo livello tra le Parti aziendali;
- b) quelli da rendersi nei fine settimana, nei Periodi Feriali o in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Contrattazione di secondo livello tra le Parti aziendali;
- c) per le attività previste nel Regio Decreto n. 2657/1923.

Soggettive:

- a) per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 (ventiquattro) anni di età (con termine delle prestazioni lavorative entro il 25° anno), ovvero da Lavoratori con più di 55 (cinquantacinque) anni, anche pensionati.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera b) che precede, s'intende per "Fine Settimana" il periodo intercorrente dal venerdì dopo le ore 13:00 fino alle ore 6:00 del lunedì.

Il Contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore, per un periodo complessivamente non superiore a 400 (quattrocento) giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 (tre) anni solari.

In caso di superamento del predetto periodo, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Art. 82 - Lavoro Intermittente: forma e comunicazioni - Il contratto di lavoro intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e i modi della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata, che non potrà essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e, se prevista la disponibilità, la relativa indennità;
- d) le forme e modalità con cui lo Studio è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché i modi di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e i modi di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- f) le eventuali specifiche misure di formazione e sicurezza che fossero necessarie in relazione al tipo di attività dedotta nel contratto.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 (trenta) giorni di effettivo lavoro (Circolare Ministero del Lavoro n. 20/2012), l'Azienda è tenuta a comunicarne la durata alla Direzione - Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, mediante sms o posta elettronica, nonché con altri modi di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie individuali.

Si ricorda che, in caso di violazione degli obblighi di comunicazione, sarà applicata la sanzione amministrativa da Euro 400,00 (quattrocento) a Euro 2.400,00 (duemilaquattrocento) per ciascuna omessa comunicazione.

Art. 83 - Lavoro Intermittente: trattamento economico - Tutti i trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette, differite e in natura equivalenti a quelle spettanti, per lo stesso tempo lavorato e a parità di condizioni e mansioni, a un dipendente a tempo pieno e indeterminato dello stesso livello.

Ciò premesso, si riportano sinteticamente i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente:

1) Retribuzione Diretta:

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere 1/173° della **Retribuzione Individuale Mensile**.

2) Retribuzione Differita:

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere, quale quota oraria della retribuzione differita per Tredicesima Mensilità, 1:1904 della **Retribuzione Individuale Mensile**.

Le ferie dovranno essere riconosciute nella parte effettivamente maturata dal Lavoratore e, in deroga al principio generale secondo il quale il rateo mensile matura per ogni mese o frazione di mese superiore ai 14 (quattordici) giorni, il Lavoratore Intermittente matura 1:1904 ore di ferie per ciascuna ora effettivamente lavorata. Le ferie così maturate saranno godute dal Lavoratore o, in caso di recesso, monetizzate con le competenze di fine rapporto.

3) Trattamento di Fine Rapporto:

Il Trattamento di Fine Rapporto sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità, al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, maggiorazioni per lavoro straordinario o notturno, indennità di cassa o di maneggio denaro, indennità mensa o controvalore del servizio o del buono pasto.

4) Enti Bilaterali:

Le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa erogate per il tramite degli Enti Bilaterali, al fine di essere garantite, suppongono il versamento di un contributo annuale predefinito. Nel Lavoro Intermittente, manca

la garanzia di “soglia minima” della prestazione lavorativa e, quindi, del corrispondente contributo minimo e della possibilità delle prestazioni integrative sanitarie.

Per quanto precede, le Parti concordano quanto segue:

- 1) per i Lavoratori Intermittenti, i Datori di lavoro non dovranno versare la contribuzione afferente la “Gestione Speciale”, né dovranno riconoscere l’Elemento Perequativo Sostitutivo, contrattualmente previsto per i tempi determinati fino a 12 (dodici) mesi (art. 174 del CCNL), essendo prevista, in alternativa, l’Indennità di cui al sottostante punto 3);
- 2) i contributi per le prestazioni dell’Ente Bilaterale (Certificazioni, Interpretazioni contrattuali, ecc.) dovuti alla “Gestione Ordinaria”, in tutti i casi di ricorso al lavoro intermittente, saranno i seguenti.

Descrizione	Contributo orario (*)
<i>Il contributo garantisce il funzionamento dell’Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull’interpretazione autentica, sulla formazione e sulle certificazioni. Inoltre, assicura l’efficienza e l’efficacia delle strutture bilaterali nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi regolamenti. E’ comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6).</i>	
Totale contributo orario dovuto all’En.Bi.C., a totale carico del datore	€ 0,0347

(*) Per ogni ora di lavoro ordinario prestato dal lavoratore.

- 3) ai Lavoratori Intermittenti dovrà essere riconosciuta per ciascuna ora lavorata un’Indennità Sostitutiva di Prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative degli Enti Bilaterali, pari ad **€ 0,2023**. Tale indennità, non sarà utile alla determinazione della retribuzione oraria spettante e, quindi, anche al calcolo della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R.

Art. 84 - Lavoro Intermittente: Indennità di disponibilità - Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell’Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa per un predeterminato tempo pattuito, avrà diritto di ricevere, oltre alla retribuzione delle ore effettivamente lavorate, un’“Indennità di disponibilità” per ciascuna ora della quale assicuri la disponibilità, che non potrà essere inferiore al 20% (venti per cento) della **Componente Parametrica** (cfr. art 195, lettera A.), maggiorata del rispettivo rateo di tredicesima mensilità. Nel contratto individuale, dovranno precisarsi le sottostanti norme disciplinari sull’indennità di disponibilità e il valore percentuale della **RIM** effettivamente riconosciuta al Lavoratore.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell’impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, dovrà informare lo Studio tempestivamente e, comunque, non oltre 12 (dodici) ore dall’inizio dell’impedimento, precisandone la prevedibile durata.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all’indennità di disponibilità.

Se il Lavoratore non informa lo Studio nei termini anzidetti, perderà il diritto all’indennità di disponibilità per un periodo di 15 (quindici) giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere alla chiamata costituisce motivo di licenziamento *per giustificato motivo soggettivo* e comporta la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

L’indennità di disponibilità sarà soggetta a contribuzione previdenziale ma sarà esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per festività e ferie e non sarà utile nella determinazione del TFR (art. 16, D Lgs. 81/2015).

Art. 85 - Lavoro Intermittente: divieti e condizioni - Lo Studio non potrà ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero, salvo che per assicurare l’integrità degli impianti o dei patrimoni, quando la mancata copertura del servizio sia potenzialmente idonea a compromissioni gravi e/o irreversibili;
3. quando abbia proceduto a licenziamento collettivo, nelle identiche mansioni, nei 6 (sei) mesi antecedenti all’assunzione di Lavoratore Intermittente;
4. quando sia in corso una sospensione del lavoro o una riduzione dell’orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e distribuzione dell’orario cui si riferisce il Contratto di Lavoro Intermittente.

Art. 86 - Lavoro Intermittente: informativa - Lo Studio, a loro richiesta, è tenuto ad informare con cadenza annuale le proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art. 87 - Lavoro Intermittente: criteri di computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dello Studio in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

TITOLO XVI CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 88 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni - Tale contratto ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dello Studio, che assume le vesti negoziali di "Utilizzatore" e sarà, normalmente, riferito ai ruoli amministrativi.

Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie autorizzate di somministrazione per il lavoro, iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

Per la disciplina del tempo determinato e delle proroghe nel "Contratto di Somministrazione" si rinvia al "Lavoro a tempo determinato".

Il contratto di lavoro dovrà avere i requisiti previsti dalla Legge, che comprendono l'obbligo della forma scritta (*ad substantiam*).

Art. 89 - Somministrazione di Lavoro: limiti - Ai Lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore in forza dei contratti di cui al precedente articolo, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste dal presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

L'Assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa sarà dovuta solo per i Contratti che prevedano attività presso l'Utilizzatore, senza soluzione di continuità, con durata superiore a 12 (dodici) mesi.

In tal caso, al pari degli altri lavoratori, sarà dovuta all'En.Bi.C. la contribuzione prevista ed i Lavoratori avranno diritto alle relative prestazioni integrative del S.S.N.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, somministrati presso le Aziende che applicano il presente CCNL, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti.

<i>Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore</i>	<i>da 0 a 3</i>	<i>Oltre 4</i>
N. max di Lavoratori Somministrati	1	25%*

** dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'Utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore. Nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.*

E', in ogni caso, esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991; di soggetti disoccupati che godano da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali; di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014, così come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La Contrattazione Collettiva di secondo livello potrà stabilire percentuali maggiori con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuovi appalti, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni o lavoro stagionale.

Art. 90 - Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti - Lo Studio non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di Lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991), che abbiano riguardato Lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il Contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di Lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa Integrazione Guadagni, che interessino Lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce

il contratto di somministrazione di lavoro;

- d) da parte di Datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei Lavoratori.

Art. 91 - Somministrazione di lavoro: regime di solidarietà - L'Utilizzatore è obbligato in solido con il Somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il Somministratore.

Art. 92 - Somministrazione di lavoro: tutela del lavoratore ed esercizio del potere disciplinare - Il Somministratore deve preventivamente informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività cui saranno destinati e formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità al D.Lgs. n. 81/2008.

Il contratto di somministrazione potrà prevedere che tale obbligo sia integrato dall'Utilizzatore.

L'Utilizzatore deve osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli stessi obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per Legge e CCNL, nei confronti dei propri dipendenti.

Nel caso in cui l'Utilizzatore adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, dovrà darne immediata comunicazione scritta al Somministratore, consegnandone copia al lavoratore stesso, rispondendo in via esclusiva per le differenze retributive spettanti e per l'eventuale risarcimento del danno in caso di inadempimento. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al Somministratore, l'Utilizzatore deve comunicare al Somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970. L'Utilizzatore risponde nei confronti dei terzi degli eventuali danni ad essi arrecati dal lavoratore somministrato nello svolgimento delle sue mansioni.

Art. 93 - Somministrazione di lavoro: informativa - A richiesta delle Parti interessate, ogni dodici mesi l'Utilizzatore comunica alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, agli Organismi territoriali di categoria delle Parti che hanno sottoscritto il presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 94 - Somministrazione di lavoro: diritti sindacali - Il lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l'Utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti sindacali, nonchè a partecipare all'assemblea del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Art. 95 - Somministrazione irregolare: effetti - In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori saranno considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'Utilizzatore. Quando la somministrazione avvenga oltre i limiti massimi consentiti dal presente CCNL, nei casi vietati dalla Legge o al di fuori delle condizioni previste, il lavoratore potrà chiedere, anche soltanto nei confronti dell'Utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Art. 96 - Somministrazione: computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i Lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'Utilizzatore, fatta eccezione per la disciplina relativa alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In caso di somministrazione di lavoratori disabili per mansioni di durata non inferiore a 12 (dodici) mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999.

Art. 97 - Somministrazione: rinvio alla Legge - Per quanto non previsto in questo Titolo, si rinvia al Capo IV del D. Lgs 81/2015.

TITOLO XVII APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 98 - Apprendistato: condizioni - Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 (diciotto) e 29 (ventinove) anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del 30° (trentesimo) anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni). E' prevista la forma scritta ai fini della prova.

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 53/2003 e del D. Lgs. 226/2005.

La durata è stabilita dall'art. 101 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire ma, in ogni caso, non potrà superare i 36 (trentasei) mesi, salvo che per le figure professionali aventi contenuto e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle dell'artigianato, per le quali sarà possibile attivare contratti di apprendistato di durata fino a 60 (sessanta) mesi, così come previsto dall'Accordo Interconfederale, in allegato 1 al presente CCNL.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si dovrà fare riferimento alla Classificazione del Personale prevista all'art. 194 del presente CCNL.

Il contratto di assunzione dell'Apprendista deve specificare:

- a. il periodo di prova;
- b. l'indicazione della mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c. la durata del periodo d'Apprendistato;
- d. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- e. il Piano Formativo Individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nel presente CCNL e nella normativa regionale di settore, bozza in Allegato 1);
- f. l'indicazione del monte ore di formazione;
- g. la presenza di un Tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti alla qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo e del monte orario predefinito (*a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito*), conformemente all'Accordo Interconfederale in Allegato 1 al presente CCNL.

La formazione deve essere registrata nel Libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante che, in attesa di definizione legale, dovrà essere conforme al modello previsto nell'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato.

Vi è il divieto per lo Studio di recedere, salvo giusta causa o giustificato motivo, dal contratto d'Apprendistato prima della conclusione del periodo formativo.

Art. 99 - Apprendistato Professionalizzante: piano Formativo Individuale e formazione

Il Piano Formativo Individuale (in sigla P.F.I.) è un documento che integra il Contratto di Apprendistato, nel quale sono indicati gli obiettivi formativi dell'Apprendista.

Esso dovrà essere elaborato dall'Azienda, in collaborazione con il Tutor, e dovrà essere sottoscritto dalle Parti (*Datore di lavoro, Tutor e Apprendista*) in sede d'instaurazione del rapporto di Apprendistato.

Il percorso formativo, interno e/o esterno all'Azienda, teorico e/o pratico, dovrà essere personalizzato in funzione del titolo di studio dell'Apprendista, della sua pregressa esperienza e della qualifica di destinazione.

Le Parti, in via esemplificativa, individuano i seguenti ambiti formativi che dovranno essere sviluppati in funzione della realtà aziendale e delle mansioni per le quali l'Apprendista è in formazione:

- conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- conoscenza dell'organizzazione aziendale e del lavoro;
- conoscenza dello specifico ruolo dell'Apprendista all'interno dell'Azienda;
- conoscenza e applicazione delle basi tecniche e commerciali, degli aspetti pratici, teorici e legali delle mansioni richieste;
- conoscenza e utilizzo delle procedure, degli strumenti, delle tecnologie e dei procedimenti di lavoro;
- conoscenza e utilizzo delle misure adottate in materia di sicurezza sul lavoro e tutela ambientale;
- competenze c.d. "trasversali", quali:
 - *i diritti e i doveri del Lavoratore;*
 - *le fonti normative;*
 - *il CCNL applicato;*
 - *la comunicazione interpersonale applicata alla sicurezza del lavoro;*
 - *la comunicazione in lingua straniera;*

- *l'utilizzo delle strumentazioni informatiche.*

La formazione può essere svolta mediante:

- ✓ affiancamento al personale qualificato (interna);
- ✓ addestramento pratico nel lavoro ("*on the job*" - interna);
- ✓ lezioni e/o esercitazioni (interna);
- ✓ testimonianze;
- ✓ visite aziendali;
- ✓ formazione a distanza (*e-learning*);
- ✓ utilizzo dei servizi delle Università Telematiche;
- ✓ partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc.;
- ✓ altre metodologie atte a garantire il perseguimento degli obiettivi formativi del P.F.I.

La **formazione interna** comprenderà sia quella "pratica" di spiegazione, istruzione e prove di utilizzo dei vari strumenti, programmi, processi e servizi necessari per lo svolgimento del lavoro, sia quella "teorica" sulle particolari normative che disciplinano il settore.

La **formazione in materia di sicurezza e igiene del lavoro** dovrà:

- essere tempestivamente effettuata, comunque, entro i primi 6 (sei) mesi di lavoro;
- avvenire secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., dall'Accordo Stato Regione del 7 luglio 2016, considerando i rischi specifici presenti nel luogo di lavoro, così come rilevabili dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendali;
- essere conforme al comma 1 dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (*concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda*);
- essere documentata, mediante registrazione nel Piano Formativo Individuale, conformemente al modello previsto in All. 1). La restante formazione professionale, nel rispetto degli obiettivi formativi, potrà essere erogata nei diversi modi previsti nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in connessione funzionale con le mansioni progressivamente acquisite.

Il Tutor o Referente aziendale, se diverso dal Datore di Lavoro, potrà essere individuato tra i lavoratori qualificati di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l'Apprendista sarà inquadrato al termine dell'apprendistato, e che svolgono attività lavorativa coerente con quella dell'Apprendista.

Il Tutor o Referente aziendale dovrà conoscere i diritti e i doveri dell'Apprendista, nonché gli obblighi aziendali nei suoi confronti nonché avere un'esperienza lavorativa di almeno 3 (tre) anni.

Quest'ultimo requisito non si applicherà nel caso in cui non siano presenti in Azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.

Il Tutor o Referente aziendale dovrà seguire e indirizzare l'Apprendista nel percorso formativo, valutarne periodicamente le competenze acquisite, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare soluzioni migliorative.

N.B. in allegato 1 al presente CCNL, è disponibile uno schema di Piano Formativo Individuale.

Art. 100 - Apprendistato: periodo di Prova - L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti per la generalità dei lavoratori, validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Durante la prova, l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

Nel Contratto di Apprendistato, in deroga alle previsioni del presente CCNL, è reciprocamente ammesso interrompere la prova in qualunque momento, senza obbligo di preavviso o di comunicare una specifica motivazione.

Art. 101 - Apprendistato: durata - La durata dei Contratti di apprendistato sarà conforme alla Tabella seguente:

Inquadramento Finale	Durata Primo Periodo	Durata Secondo Periodo	Durata Totale	Ore di formazione totale (teorica e pratica "on the job")
A1	18 mesi	18 mesi	36 mesi	80 teorica + 160 pratica
A2	18 mesi	18 mesi	36 mesi	64 teorica + 146 pratica
B1	18 mesi	18 mesi	36 mesi	64 teorica + 146 pratica
B2	18 mesi	18 mesi	36 mesi	64 teorica + 146 pratica
C1	16 mesi	16 mesi	32 mesi	48 teorica + 112 pratica
C2	15 mesi	15 mesi	30 mesi	40 teorica + 80 pratica
D1	14 mesi	14 mesi	28 mesi	40 teorica + 80 pratica

Nel primo periodo, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione saranno di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo, l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che, l'apprendista con la qualifica finale al livello D1 permarrà per entrambi i periodi al livello D2.

Art. 102 - Apprendistato: precedenti periodi di apprendistato: i periodi di apprendistato di durata pari ad almeno 12 (dodici) mesi, svolti presso altri datori di lavoro per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno.

In tale ultimo caso, la durata complessiva del secondo Contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 (sei) mesi. In caso di completamento dell'Apprendistato prima interrotto con la medesima Azienda e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato "alla pari" ai fini della durata complessiva del Contratto d'apprendistato.

Art. 103 - Apprendistato: prolungamento del periodo di Apprendistato: in caso di assenze con diritto alla conservazione del posto (*malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, cassa integrazione e simili*) superiori a 30 (trenta) giorni complessivi di calendario, il Contratto di Apprendistato sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata delle assenze, fermo restando il limite massimo temporale di durata del Contratto di apprendistato di 36 o 60 mesi (se Figura equiparabile a quella dell'artigianato).

Quanto precede, fermo restando che in caso di sospensione dell'Apprendistato per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, superiore a mesi sei, ma inferiore ad un terzo della durata totale prevista dal Contratto di Apprendistato, tutto il periodo di interruzione sarà considerato utile ai fini del raggiungimento della durata prevista dal Contratto, al compiersi della quale l'Azienda potrà recedere dal rapporto.

In caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni causate da ragioni diverse da quelle sopra indicate, l'Azienda avrà diritto di recedere dal contratto.

Art. 104 - Apprendistato: disciplina previdenziale e assistenziale - Per i Contratti d'apprendistato si applicano le discipline legislative vigenti in materia. Gli Apprendisti, ai fini previdenziali, saranno assicurati al pari dei lavoratori qualificati.

Nei Contratti di apprendistato di durata superiore a mesi 12 (dodici), gli Apprendisti hanno diritto all'iscrizione all'Ente Bilaterale (En.Bi.C.) e alle relative prestazioni integrative al S.S.N. e per caso morte per malattia ed infortunio, così come al *Welfare Contrattuale*.

Art. 105 - Apprendistato: malattia e infortuni - In caso di malattia o infortunio spettano al Lavoratore Apprendista, gli stessi trattamenti previsti dal presente CCNL per la generalità dei Lavoratori. Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere concordati nel Contratto di Secondo livello.

Art. 106 - Apprendistato: recesso - Stante la peculiare natura a causa mista del Contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude solo al termine della durata prevista dal Contratto.

Pertanto, al termine del periodo di formazione, sia quando la qualifica è riconosciuta, sia quando fosse negata, le Parti potranno recedere dal rapporto, ai sensi dell'art. 2118 del c.c., dando comunicazione all'altra parte nel rispetto del periodo di preavviso di 15 (quindici) giorni solari. Ciò premesso, il preavviso decorrerà dal primo giorno successivo al compiersi del termine finale previsto dal Contratto stesso.

Durante il preavviso, continuerà a trovare applicazione la disciplina del Contratto di apprendistato, prima in essere, comprese le riduzioni contributive.

Il preavviso dovrà essere sostituito, in tutto o in parte, dalla relativa indennità ogniqualvolta esso determinerebbe il superamento di 36 mesi di durata complessiva del Contratto di apprendistato.

Art. 107 - Apprendistato Professionalizzante: conferma e assegnazione della qualifica

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il Contratto proseguirà come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'Apprendista mantenuto in servizio, con o senza qualifica, beneficerà ancora delle riduzioni contributive previste per i 12 mesi successivi al termine dell'apprendistato.

In caso di prosecuzione del Contratto, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità. È, altresì, possibile confermare il lavoratore a tempo indeterminato prima della conclusione del periodo di formazione. In caso di mancata qualifica, la permanenza dell'ex Apprendista non qualificato sarà nel livello d'inquadramento previsto del secondo periodo.

Art. 108 - Apprendistato Professionalizzante: recesso in costanza di "protezione"

Nel rapporto di lavoro subordinato vi sono dei periodi di "protezione" nei quali vi è la possibilità di recedere dal contratto solo per *giusta causa, giustificato motivo o compimento del termine*, quali:

- 1) il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni del matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
- 2) il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino ad un anno di età del bambino;
- 3) in costanza di malattia, infortunio o di congedo parentale.

Le Parti ritengono che il recesso al compiersi del periodo di apprendistato non sia riconducibile al recesso per giustificato motivo, né a quello per compimento del termine, pur presentando alcuni elementi di ciascuna delle due tipologie.

Ciò premesso, in riferimento al punto 1), tenuto conto che il congedo matrimoniale ha una durata prevista di 15 (quindici) giorni e che vi è la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato solo in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni, le Parti ritengono che il recesso al termine del periodo formativo possa effettuarsi anche se esso cade entro un anno dalle pubblicazioni o celebrazione del matrimonio, con il solo onere del preavviso.

In riferimento al punto 2), se il termine dell'apprendistato cade entro un periodo di "interdizione", l'Azienda che intenda recedere dal rapporto di lavoro dovrà rispettare la seguente procedura:

- a) entro il termine del periodo formativo, comunicare con lettera raccomandata o altro mezzo equipollente, il recesso dal Contratto di Apprendistato nel rispetto dei termini e dei modi di preavviso previsti dal presente CCNL;
- b) l'effetto del recesso sarà sospeso fino alla fine del periodo di interdizione, al compiersi del quale l'Azienda comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, l'effettiva cessazione, con sostituzione del periodo di preavviso con la corrispondente indennità.

In riferimento al punto 3), la malattia intervenuta dopo la comunicazione prevista dall'art. 106 del presente CCNL, in analogia al disposto del comma 41 dell'art. 1 della L. 92/2012, non avrà effetto sospensivo, per cui l'effettiva cessazione avverrà al compiersi del preavviso, o al termine del Contratto di apprendistato, qualora il preavviso sia sostituito dalla relativa indennità.

In caso di malattia iniziata prima della comunicazione di recesso, prevista dall'art. 106, con prognosi superiore a 30 giorni, vi sarà il prolungamento del Contratto di apprendistato, così come previsto dal precedente art. 103, fermo restando il limite complessivo di durata contrattuale di 36 mesi.

Quando la prognosi complessiva, anche riferita a diversi eventi morbosi, fosse inferiore a 30 giorni, la malattia si considererà neutra e la comunicazione di recesso e i suoi effetti saranno conformi alle previsioni di durata del Contratto individuale di apprendistato.

Nel caso di malattia, infortunio e congedo parentale, prima di raggiungere il termine legale di 36 mesi, il Datore che intenda recedere, comunicherà all'Apprendista la data di cessazione, coincidente con il termine legale, sostituendo il preavviso dovuto con la relativa indennità.

Art. 109 - Apprendistato: proporzione numerica - Il numero massimo di Apprendisti da assumere presso lo Studio, direttamente o, indirettamente, per il tramite delle Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non potrà superare il rapporto di 3 (tre) a 2 (due) rispetto alle maestranze

specializzate e qualificate presenti. In caso di Studi che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10 (dieci), il numero di Apprendisti non potrà superare il 100% (cento per cento) della forza presente.

Se uno Studio ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3 (tre), potrà assumere al massimo 3 (tre) Apprendisti.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle imprese artigiane per le quali trova applicazione l'art. 4 della L. n. 443/1985.

Art. 110 - Apprendistato: stabilizzazione - Lo Studio con più di 10 (dieci) Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% (trenta per cento) dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 (trentasei) mesi precedenti. Se nei 36 (trentasei) mesi precedenti sono scaduti meno di 3 (tre) contratti d'Apprendistato, lo Studio è esonerato dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti:

1. i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
2. i dimissionari;
3. i licenziati per giusta causa;
4. chi rifiuta di rimanere in servizio.

Art. 111 - Apprendistato: trattamento normativo - L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, al trattamento normativo dei Lavoratori di qualifica pari a quella per la quale egli compie l'apprendistato. Le ore d'insegnamento teorico e pratico mediante affiancamento sul lavoro, sono comprese nell'orario di lavoro e sono, quindi, retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la Normale Retribuzione Oraria. Le ore di formazione saranno riportate sul cedolino paga, possibilmente, con apposita voce di "formazione retribuita".

Art. 112 - Apprendistato: diritti - Lo Studio ha l'obbligo di:

1. impartire, o fare impartire, all'Apprendista la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al Piano Formativo Individuale, al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
3. non adibire l'Apprendista al lavoro straordinario o supplementare eccedente le 120 (centoventi) ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
4. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza * e non sottoporlo, comunque, a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
5. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
6. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 (venti) settimane nel triennio o pro-quota;
7. in caso di interruzione del rapporto prima del termine, a richiesta dell'Apprendista, attestare l'attività formativa svolta;
8. informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista minore d'età, o chi esercita legalmente la *potestà genitoriale*, dei risultati dell'addestramento.

* *Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 4., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti le attività nelle quali l'Apprendista effettua l'addestramento in affiancamento al Tutor o sotto la guida di altro Lavoratore qualificato, quelli di riordino del posto di lavoro o quelli rilevanti ai fini del conseguimento della qualifica.*

Art. 113 - Apprendistato: doveri - L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e gli insegnamenti impartiti con il massimo impegno;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con profitto i corsi di formazione, anche se in possesso di un titolo di studio;
4. a richiesta, effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste, mediante attivazione della Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario, entro il limite massimo di un'ora giornaliera e 4 (quattro) ore nella giornata di riposo (*normalmente il sabato*) richieste nel rispetto delle previsioni contrattuali;

5. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e/o contenute negli eventuali regolamenti interni aziendali, purché questi ultimi non siano in contrasto con la disciplina legale e contrattuale in materia di Apprendistato.

Art. 114 - Apprendistato: competenze degli Enti Bilaterali - Le apposite Commissioni istituite presso l'En.Bi.C. potranno, a richiesta delle Parti, certificare i contratti di Apprendistato e i relativi programmi di formazione e/o emettere i pareri di Conformità dei Piani Formativi Individuali.

Art. 115 - Apprendistato Professionalizzante per lavoratori in mobilità - E' possibile assumere con Contratto di Apprendistato professionalizzante i Lavoratori beneficiari di Indennità di mobilità o di disoccupazione, senza limiti di età, come previsto dall'art. 47 del D. Lgs. 81/2015 e smi.

Per questi Soggetti, però, non è possibile recedere al termine del periodo formativo e non si applica il beneficio contributivo per l'anno successivo alla qualificazione.

Art. 116 - Apprendistato: computo - Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla Legge e dal CCNL per l'applicazione di particolari normative e istituti, salvo non sia diversamente ed esplicitamente specificato dalla norma o dal Contratto Collettivo.

Art. 117 - Apprendistato: Rinvio - Le Parti, per quanto qui non disciplinato e per le altre forme di Apprendistato, rinviando all'Accordo Interconfederale di cui all'allegato 1 del presente CCNL.

TITOLO XVIII MOBILITA' VERTICALE

Premessa

La crisi, oltre che ridurre il numero dei lavoratori complessivamente occupati, postula l'estensione dell'area delle competenze professionali richieste (prima "puntuali"), con progressivo arricchimento dei contenuti del lavoro, mentre l'interpretazione restrittiva e formale dell'art. 2103 c.c., costringerebbe a ricerche "esterne" di professionalità che, altrimenti, sarebbero state formabili in azienda. In situazioni di costante sviluppo e di elevata mobilità tra aziende diverse, tale impostazione non determinava particolari svantaggi; viceversa, ora tale rigidità danneggia i Lavoratori nello sviluppo interno delle carriere, così come le Aziende, che si trovano costrette a ricercare specifiche competenze esterne, tra soggetti estranei alla cultura aziendale.

*Per superare le difficoltà, le Parti hanno ritenuto di favorire l'istituto della "Mobilità Verticale", prevedendo alcune clausole di garanzia a tutela delle Aziende e dei Lavoratori. Tra queste clausole, vi è il **Patto di prova per mansioni superiori d'area omogenea** (per tali intendendosi i casi di arricchimento delle mansioni permanendo nella medesima area lavorativa), per esempio: un lavoratore amministrativo addetto "alla prima nota" che acquisisce anche la "contabilità fornitori") e la **Mobilità Verticale per mansioni superiori d'area eterogenea** (per tale intendendosi un arricchimento in diversa area professionale), per esempio: un lavoratore amministrativo d'ordine che assume mansioni di concetto nell'area della sicurezza o commerciale), nei casi tali mansioni siano in divenire nei contenuti e, quindi, richiedano un periodo e un programma di formazione.*

Poiché le Parti sono coscienti degli aspetti indisponibili dell'art. 2103 c.c., così posti a tutela dei Lavoratori, concordemente precisano che l'ambito di applicazione del presente articolo è limitato ai casi in cui vi sia un percorso professionale, che parte da un "nome" della mansione superiore per concludere ad un suo effettivo "contenuto" e vi sia formalizzazione degli obiettivi, dei contenuti, dei tempi, delle verifiche aziendali previste e del livello d'approdo.

Art. 118 - Mobilità Verticale: introduzione e aspetti generali - La condizione essenziale per l'attivazione della Mobilità Verticale è la volontarietà delle Parti, che dovrà essere formalizzata per iscritto mediante Progetto sottoscritto tra le Parti stesse, contenente le seguenti indicazioni:

- a) livello iniziale del Lavoratore;
- b) patto di prova per la mansione di livello superiore;
- c) sintetica descrizione delle mansioni di partenza e di approdo del Lavoratore e tempi previsti di acquisizione;
- d) formazione prevista (*nel lavoro/in affiancamento/corsi interni o esterni*) e sua durata;
- e) previsione di verifica finale da attuarsi mediante prova pratica o colloquio sulle competenze effettivamente acquisite;
- f) in caso di mansioni eterogenee, al positivo compiersi del periodo previsto, formalizzazione delle nuove mansioni, del nuovo livello d'inquadramento e della relativa retribuzione.

È fatta salva la possibilità di attivare più percorsi successivi di Mobilità Verticale per il medesimo Lavoratore, purché ciascuno di essi sia riferito all’acquisizione di una professionalità superiore.

A titolo di esempio, un Lavoratore di livello C2 potrà attivare i percorsi di Mobilità Verticale per il livello C1 e, una volta definitivamente acquisito tale livello, potrà attivare altro percorso formativo per il livello B2, e così via.

Art. 119 - Mobilità Verticale: procedure d’attivazione del Patto di Prova per l’acquisizione di mansioni superiore omogenee - L’Azienda e il Lavoratore, nel rispetto delle presenti previsioni contrattuali, possono concordare un *iter di ingresso* alle mansioni superiori omogenee, che preveda un’iniziale libera reversibilità alle condizioni *ex ante* durante il “Patto di prova per mansioni superiori d’area omogenea”. Pertanto, l’acquisizione del livello superiore diventerà definitiva solo al positivo compiersi del Patto di prova previsto per la mansione superiore. La durata di tale Patto di prova, per qualsiasi mansione superiore, è fissata in mesi 6 di effettivo lavoro e dovrà risultare da atto scritto *ad substantiam*.

Durante la Mobilità Verticale in Patto di prova, sul presupposto che i contenuti professionali del livello superiore siano in fase di acquisizione, al Lavoratore permane l’inquadramento e la retribuzione del livello di partenza. Dal positivo superamento del Patto di prova, la retribuzione e il livello d’inquadramento saranno quelli contrattualmente previsti per la mansione superiore. Eventuali condizioni economiche *ad personam* nel livello di partenza, per effetto della novazione e per l’eterogeneità delle mansioni, di diritto saranno assorbibili fino a concorrenza, all’atto dell’acquisizione del livello di approdo.

Art. 120 - Mobilità Verticale: procedure d’attivazione per l’acquisizione di mansioni superiori eterogenee - Nel caso di mansioni superiori sostanzialmente novative, è data la possibilità di prevedere, oltre al Patto di Prova che abilita alla prosecuzione dell’esperimento, un tempo di formazione che permetta al Lavoratore di acquisire a pieno titolo le mansioni superiori in area eterogenea.

Tale configurazione si evidenzia quando, per esempio, a un “Addetto alla contabilità” si applichi la Mobilità Verticale per il livello superiore e per la mansione di “Addetto agli acquisti”. In tal caso, le Parti dovranno integrare le previsioni di cui ai precedenti articoli, con le seguenti:

- indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente “*nel lavoro*”;
- superato il Patto di Prova, previsione di una prima verifica, entro la metà residua del percorso formativo, per accertare la positiva evoluzione nell’effettiva acquisizione delle mansioni superiori d’area eterogenea;
- indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni superiori e del relativo livello.

Diversamente dal Patto di prova per mansioni superiori d’area omogenea, in caso di attivazione della Mobilità Verticale per mansioni superiori d’area eterogenea, la durata del Patto di Prova, che abilita alla prosecuzione dell’esperimento formativo, del percorso formativo e il tempo per il superiore inquadramento professionale del Lavoratore, dovranno essere conformi alla seguente Tabella 1).

Superato il Patto di prova e le previste verifiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella Colonna 3 della Tabella 1) che segue, le nuove mansioni, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore spettanti non potranno essere posticipate per altre cause o ragioni.

Tab. 1): Livelli iniziali, tempi di prova, livelli di approdo e durata della formazione nella Mobilità Verticale per mansioni eterogenee

Livello iniziale	Mesi di prova per l’esperimento *	Mesi di Durata Complessiva di Formazione *	Livello di approdo
A2	6	18	A1
B1	6	16	A2
B2	5	14	B1
C1	4	12	B2
C2	3	10	C1
D1	2	8	C2
D2	1	6	D1

* I tempi della Prova e della Formazione s’intendono di effettivo lavoro, come indicato al punto 2) dell’art. 193 del presente CCNL.

Superato il Patto di prova e le previste verifiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella Tabella che precede, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore, spettante per le mansioni svolte, non potrà essere posticipato per altre cause o ragioni.

TITOLO XIX CONDIZIONI D'INGRESSO

Premessa

Nell'attuale crisi si rilevano molti disoccupati che non sono in possesso dei requisiti anagrafici di Legge previsti per l'Apprendistato, né delle necessarie pregresse competenze sulle mansioni richieste, con conseguente difficoltà di nuovo inserimento lavorativo.

Le Parti, al fine di favorire l'occupazione di quanti si trovino nelle condizioni sopra descritte, sempre che in sede di assunzione non abbiano documentato le pregresse competenze, concordano sulla possibilità di un Contratto d'assunzione con “Condizioni d'ingresso” che preveda, nel periodo iniziale di affiancamento, l'inquadramento al livello inferiore rispetto a quello altrimenti spettante per il titolo delle mansioni che solo in futuro saranno compiutamente espletabili.

Art. 121 - Condizioni d'ingresso per i Lavoratori di prima assunzione - In presenza dei requisiti posti in Premessa al presente articolo, per l'attivazione delle Condizioni d'ingresso per i **Lavoratori di prima assunzione**, le Parti Aziendali dovranno concordare in sede di assunzione il percorso formativo in affiancamento che sarà effettuato durante il periodo d'ingresso di cui alla successiva Tabella 2).

In particolare, le Parti, in sede di assunzione, dovranno prevedere nel Contratto Individuale di Lavoro:

- la dichiarazione del Lavoratore che attesti l'effettiva mancanza di esperienza pregressa riferita alle mansioni d'approdo;
- l'indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo in affiancamento, che avverrà “nel lavoro”;
- l'indicazione che al termine del percorso di affiancamento, il Lavoratore sarà inquadrato al livello superiore.

Il periodo massimo di lavoro durante il quale il Lavoratore può essere inquadrato nel livello immediatamente inferiore rispetto a quello riferibile alle mansioni espletande, dovrà essere conforme alle previsioni della successiva Tabella 1).

Tab. 1): Livelli iniziali, livelli di approdo e durata della formazione nelle Condizioni d'Ingresso

Livello iniziale	Mesi di Durata Complessiva di Formazione *	Livello di approdo
A2	32	A1
B1	30	A2
B2	28	B1
C1	22	B2
C2	20	C1
D1	16	C2
D2	12	D1

** I tempi di formazione s'intendono di effettivo lavoro, come indicato al punto 2) dell'art. 193 del presente CCNL.*

Anche in questo caso, superato il Patto di prova contrattualmente previsto per il livello di approdo e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella Tabella 2) che precede, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore spettanti per le mansioni svolte, non potranno essere posticipati per altre cause o ragioni.

In caso di mancata previsione delle Condizioni d'Ingresso in sede di assunzione, il Lavoratore, dal primo giorno di lavoro, avrà diritto all'inquadramento contrattuale conseguente alle mansioni espletande.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo, si dovrà far riferimento, per quanto compatibile, alla disciplina sulla “*Mobilità Verticale*” di cui al precedente Titolo.

TITOLO XX COLLABORAZIONI

Art. 122 - Collaborazioni: ambito di riferimento

Le Parti concordano che, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, le Figure professionali per le quali, a norma del punto a), comma 2 dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, sono consentiti rapporti di collaborazione con le discipline integrative generali previste, per quanto compatibili con il presente CCNL, dall'Accordo Interconfederale in allegato, siano le seguenti:

- Docente/Tutor;
- Consulente Progettazione.

Inoltre, sempre a norma del comma 2, dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, potranno instaurarsi rapporti di Collaborazione anche per le Figure professionali in possesso delle competenze, titoli e/o abilitazioni previste, che effettuano servizi formativi e di consulenza, quali:

- Figure professionali per le quali sia prevista l'iscrizione in appositi Albi Professionali, così come da lettera b), comma 2, art. 2, D.Lgs. 81/2015;
- altre Figure professionali per le quali, su istanza di una Parte interessata, la Commissione Bilaterale Nazionale di Interpretazione Contrattuale preveda discipline specifiche in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore di applicazione;

Infine, a norma dei punti c) e d) del comma 2, dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, potranno instaurarsi rapporti di Collaborazione:

- alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. ex art. 90 L. 289/2002.

Le Parti interessate potranno richiedere alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione o alle Commissioni di cui all'art. 76 D.Lgs. 276/2003, la certificazione dell'assenza dei requisiti di "*prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal Committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro*".

La certificazione dovrà rispettare le procedure e gli obblighi di forma previsti dal Regolamento di Certificazione. Nel caso, il Collaboratore potrà farsi assistere da un Rappresentante dell'Associazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un Avvocato o da un Consulente del Lavoro.

Art. 123 - Collaborazioni: trattamento economico

Fermo restando il rispetto delle condizioni contrattuali previste e, per tutto quanto non definito dal presente CCNL, dell'Accordo Interconfederale o, per eventuali trattamenti migliorativi, dagli Accordi individuali, le Parti concordano che la disciplina dei compensi applicabile alle Collaborazioni sia quella di seguito precisata:

- il compenso annuale lordo del Collaboratore non potrà essere complessivamente inferiore a quello previsto per un lavoratore dipendente di identiche o analoghe mansioni, prestazioni, professionalità ed estensione temporale, ovviamente parametrato all'Indice di Prestazione;
- trattandosi di prestazione autonoma prevalentemente *ad obiettivo*, non è prevista alcuna maggiorazione per eventuale lavoro prestato, nei limiti della ragionevolezza, che sia eccedente le previsioni contrattualmente previste per il lavoro subordinato;
- in caso di sospensione della prestazione del Collaboratore, il compenso pattuito sarà ridotto pro-quota, salvo nei casi di malattia e/o infortunio così come previsti dai successivi articoli, con diritto del Collaboratore a ricevere le eventuali indennità previste dall'Istituto Previdenziale e Assicurativo e, quando spettanti, le prestazioni dell'Ente Bilaterale e/o Mutualistico;
- il Collaboratore avrà titolo al rimborso delle spese preventivamente autorizzate e sostenute in nome e per conto del Committente alle stesse condizioni previste per i lavoratori dipendenti;
- nelle Collaborazioni di durata prevista superiore a 12 mesi, sarà integralmente dovuta la contribuzione all'En.Bi.C. e il Collaboratore avrà conseguentemente diritto alle prestazioni sanitarie integrative e per Caso morte/infortuni, così come per la generalità dei lavoratori dipendenti. In caso di collaborazioni inferiori a 12 mesi, saranno invece dovute all'En.Bi.C. le contribuzioni ridotte previste per la generalità dei lavoratori;

- f) il Collaboratore, che opera in esclusiva per il Committente, avrà titolo ai benefici del *Welfare Aziendale*, conformemente alle previsioni dei rispettivi Accordi istitutivi di secondo livello;
- g) qualora previsto per la generalità dei dipendenti, il Collaboratore, a parità di condizioni, avrà diritto agli eventuali buoni pasto o di accedere al servizio mensa aziendale;
- h) la corresponsione del compenso avverrà normalmente con cadenza mensile al pari degli altri lavoratori dipendenti.

Art. 124 - Collaborazioni: profili fiscali, contributivi e assicurativi

Considerato che attualmente il compenso del Collaboratore rientra tra i redditi assimilabili a quelli di lavoro dipendente e che esso è escluso dal campo di applicazione iva, il Committente opererà le ritenute previdenziali e fiscali conformemente alle previsioni legali, riconoscendo al Collaboratore le detrazioni spettanti.

In particolare, il Collaboratore è tenuto all'iscrizione alla Gestione Separata (art. 2, L. 335/1995) e il Committente è tenuto a versare le rispettive ritenute nella misura prevista dalla normativa al tempo vigente.

Infine, il Committente assicurerà il Collaboratore contro gli infortuni professionali, così come previsto dall'INAIL.

È consigliato, specialmente nei casi di prestazioni domiciliari, che il Committente sottoscriva idonea polizza assicurativa per la rivalsa di terzi a qualsiasi causa dovuta (danneggiamento, furto, errori ecc.).

Art. 125 - Collaborazioni: trattamento normativo

a) Forma del Contratto (aggiornato dal c.d. *Decreto Trasparenza*)

Il Contratto di Collaborazione dovrà avere forma scritta e precisare il complesso delle condizioni pattuite tra le Parti e quelle previste per la generalità dei lavoratori dipendenti, per quanto applicabili.

b) Sospensione della Collaborazione

La gravidanza, la malattia e l'infortunio del Collaboratore che presta l'attività in via continuativa per il Committente, non comportano l'estinzione della collaborazione, la cui esecuzione, su richiesta del Collaboratore, rimane sospesa senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 (centocinquanta) giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del Committente.

Sempre fatto salvo il venir meno dell'interesse del Committente, in caso di sospensione della collaborazione dovuta a malattia e/o infortunio che sia eccedente giorni 5 (cinque), il Collaboratore dal 6° (sesto) giorno, e nel limite complessivo di 60 (sessanta) giorni cumulativi di prognosi nel primo biennio di collaborazione, aumentati di 30 (trenta) giorni per ciascun anno successivo, fino al limite di 150 giorni cumulativi nell'ultimo quinquennio mobile di collaborazione, avrà diritto ad ottenere un *sussidio alimentare* pari al 25% (venticinque per cento) del normale compenso pattuito, pro-quota.

A tal fine, resta fermo l'obbligo del Collaboratore, per motivi di sicurezza, di organizzazione e, per evitare abusi, di comunicare al Committente le eventuali assenze e il loro rispettivo titolo.

In caso di maternità/paternità, si applicheranno le previsioni legislative in materia, ivi compreso il diritto all'astensione dal lavoro, l'indennità di maternità/paternità e il congedo parentale.

c) Riposi

A norma del terzo comma dell'art. 36 della Costituzione, il Collaboratore ha diritto al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite nella misura prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti cui si applica il presente CCNL.

d) Sicurezza e salute

Il Committente, per quanto di sua competenza, dovrà applicare le tutele previste dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., garantendo la formazione sui rischi specifici, la salubrità dei luoghi di lavoro, la sicurezza e, in genere, l'integrità personale del Collaboratore.

e) Preavviso

Il Collaboratore e il Committente avranno reciprocamente diritto di recedere anticipatamente dal Contratto stipulato con durata effettiva, comprensiva di eventuali proroghe, superiore a mesi 12, con un preavviso di giorni 30 (trenta) in tutti i casi di recesso per *giustificato motivo oggettivo* (esempio: cessazione commesse) e di giorni 60 (sessanta) in caso di recesso immotivato. Per il mancato o minor preavviso, il Recedente dovrà

riconoscere all'altra Parte un'indennità sostitutiva corrispondente al compenso mensile mediamente percepito negli ultimi sei mesi al Collaboratore, rapportato pro-quota al periodo di preavviso non effettuato.

f) Diritto di precedenza

Il Collaboratore ha diritto di precedenza nel caso di nuove Collaborazioni instaurate per le stesse professionalità e per lo svolgimento delle stesse attività già svolte presso il Committente per un periodo almeno pari a 24 (ventiquattro) mesi negli ultimi 36 (trentasei) mesi.

Tale diritto potrà essere esercitato dal Collaboratore a condizione che esso abbia manifestato per iscritto al Committente la propria volontà di esercitare il diritto di precedenza, entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di Collaborazione.

Non potrà essere esercitato il diritto di precedenza in caso di recesso immotivato del Committente che abbia riconosciuto al Collaboratore il preavviso di giorni 60 (sessanta).

Il diritto di precedenza si estingue, in ogni caso, una volta decorsi 12 (dodici) mesi dalla fine della Collaborazione.

Art. 126 - Collaborazioni: coordinamento del Committente e autonomia del Collaboratore

Le modalità del coordinamento della prestazione del Collaboratore dovranno essere stabilite tra le Parti nei limiti del fondamentale requisito dell'autonomia del Collaboratore e tenendo conto delle esigenze organizzative del Committente.

Il Committente darà, quindi, al Collaboratore le indicazioni generali sull'opera richiesta, che sarà realizzata dal Collaboratore con carattere di personalità, con l'adozione di propri criteri organizzativi, in autonomia, senza assoggettamento al potere disciplinare e gerarchico del Committente che siano riferiti al tempo della prestazione, dovendo il Collaboratore rispondere del risultato.

Pur in assenza di vincoli d'orario, per motivi organizzativi, di sicurezza e di compimento nei termini dell'opera richiesta, il Committente e il Collaboratore potranno concordare delle fasce orarie di presenza entro i limiti di apertura della struttura.

Il Collaboratore, essendo coordinato nell'organizzazione aziendale, dovrà agire con lealtà e in buona fede. Esso avrà l'obbligo di riservatezza e di prestare la collaborazione secondo criteri di buona professionalità e correttezza.

Art. 127 - Collaborazioni: riconversioni

Nel caso di Collaborazioni svolte nei modi propri del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. o per figure professionali contrattualmente non previste, il Collaboratore avrà diritto di chiedere la prosecuzione della Collaborazione con la qualifica di rapporto di lavoro dipendente.

In tal caso, l'anzianità convenzionale del dipendente in costanza delle predette condizioni, decorrerà dall'inizio della Collaborazione trasformata.

Art. 128 - Collaborazioni: rinvio

Per tutto quanto non precisato al presente Titolo, si rinvia alle disposizioni legali vigenti in materia di Collaborazioni Organizzate dal Committente.

**TITOLO XXI
CONTRATTI MISTI**

Art. 129 - Contratti misti - Tenuto conto dell'ambito professionale di applicazione del presente CCNL, le Parti concordano la possibilità di attivare “contratti misti” così come recentemente introdotto dalla normativa in materia e nel rispetto della disciplina specifica (es. certificazione dei contratti), con possibilità di integrazione della stessa con apposito e successivo Accordo tra le Parti che sarà depositato presso il CNEL nei modi consueti.

**TITOLO XXII
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 130 - Assunzione - L'assunzione del personale deve essere effettuata secondo le norme di Legge in vigore. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, ai fini della prova, salvo che per le clausole *ad substantiam* e dovrà contenere le seguenti Informazioni, aggiornate al D.Lgs. 104/2022 (c.d. “Decreto Trasparenza”):

- a) * l'identità delle Parti (estremi del Datore di lavoro e del Lavoratore);
- b) * l'indicazione del luogo abituale di lavoro, escluso per i *Trasfertisti*, per i quali s'indicherà la sola sede di costituzione del rapporto. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro dovrà comunicare che il lavoratore sarà occupato in luoghi diversi, o sarà libero di determinare il proprio luogo di lavoro (es. nel lavoro agile);
- c) * la data di inizio del lavoro e tipologia contrattuale (*esempio: tempo parziale o determinato ecc.*). Se richiesto dalla tipologia contrattuale instaurata, indicare la durata della prestazione, il diritto di precedenza ecc.;
- d) le altre specifiche informazioni richieste per le varie tipologie contrattuali (*patente, certificati, abilitazioni ecc.*);
- e) * la durata dell'eventuale periodo di prova. In tal caso, la forma scritta è richiesta *ad substantiam*. Come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 104/2022, in caso di tempo determinato, il periodo di prova deve essere proporzionato alla durata del contratto; per le durate proporzionali del periodo di prova al tempo determinato, si rinvia all'art. 133 del presente CCNL;
- f) * le mansioni, qualifica e livello d'inquadramento attribuiti al Dipendente, l'eventuale “*Mobilità Verticale*” o le eventuali “*Condizioni d'ingresso*”;
- g) * la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno. *Quando il lavoro già si prevede articolato in turni, l'indicazione potrà avvenire mediante rinvio al calendario aziendale dei turni programmati. Quando i turni comprendono anche lavoro domenicale o coincidente con le festività, tale fatto dovrà essere indicato nella Lettera di Assunzione, unitamente al diritto alla relativa indennità, con esplicita accettazione del Lavoratore.* Se il rapporto di lavoro fosse caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, che non prevedono un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro dovrà informare il lavoratore circa:
 - la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
 - le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
 - il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
- h) l'accettazione delle Clausole Elastiche;
- i) * la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- j) * il trattamento economico iniziale, con l'indicazione dei relativi elementi costitutivi, gli eventuali sviluppi di carriera se previsti (*es. in caso di Mobilità Verticale*), con l'indicazione del periodo e la modalità di pagamento;
- k) * il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- l) * la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- m) * l'indicazione del CCNL applicato e delle Parti stipulanti: “*Revisori Legali, Tributaristi e Società di Revisione*” INRL, LAPET, UNRL e CISAL Terziario - CISAL”; se vigente, l'indicazione del Contratto Aziendale di Secondo livello e delle Parti stipulanti;
- n) * gli Enti e gli Istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso, ivi compreso il *Welfare Contrattuale*;
- o) altre eventuali condizioni particolari concordate quale, ad esempio, la previsione che il Lavoratore utilizzi la propria autovettura per motivi di lavoro e i criteri dei relativi rimborsi chilometrici;
- p) indicazione del Termine di Decadenza Contrattuale per i reclami sulla retribuzione (*entro 24 mesi dalla consegna del Prospetto Paga e, comunque, entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro*), così come previsto all'art. 232;
- q) la precisazione: “*per tutto quanto non definito nella presente, si applicheranno le disposizioni del CCNL Revisori Legali, Tributaristi e Società di Revisione*” INRL, LAPET, UNRL e CISAL Terziario - CISAL”.

L'obbligo informativo ex D.Lgs. 104/2022 si intende assolto con la consegna al Lavoratore del Contratto Individuale contenente le indicazioni di cui ai punti che precedono prima dell'inizio dell'attività lavorativa, anche in modalità telematica.

Le informazioni eventualmente non contenute nel Contratto Individuale riferite ai punti a) e b) dovranno in ogni caso essere fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa, mentre quelle relative ai punti i), l), k), m) e n) potranno essere fornite al lavoratore entro un mese

dall'inizio della prestazione lavorativa. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente tutte le Informazioni di cui ai precedenti punti (indicati con simbolo *), ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

N.B. Semplificazioni - La Legge di Conversione del Decreto Lavoro, ha previsto che alcune informazioni relative all'assunzione (sul periodo di prova; la formazione; i vari congedi; la procedura, forma e termini di preavviso; la retribuzione; l'orario di lavoro; gli enti e istituti che ricevono contributi previdenziali, assicurativi od altre forme di sicurezza sociale) possono essere comunicate al Lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del Contratto Collettivo, anche Aziendale, che ne disciplina le materie.

Il Lavoratore riceverà un originale della Lettera di assunzione da Lui sottoscritta "per accordo ed integrale accettazione" e dall'Azienda, con indicazione della data di firma.

L'avvenuta ed attestata consegna del CCNL al Lavoratore (anche in formato digitale) esaurisce gli obblighi di pubblicità del Codice Disciplinare contrattuale, salvo un più esteso Codice aziendale che, in tal senso, dovrà essere esposto in luogo accessibile ai dipendenti.

Art. 131 - Assunzione: documenti - All'atto dell'assunzione, il Lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti, dei quali lo Studio tratterà copia:

- ✓ carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- ✓ certificati, diploma degli studi compiuti o diploma o attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- ✓ permesso di soggiorno in corso di validità (per i Lavoratori extracomunitari);
- ✓ referenze, altri documenti e/o certificati che lo Studio ritenga opportuno richiedere.

Il Lavoratore rilascerà allo Studio:

- ❖ firma per integrale accettazione del contratto di assunzione;
- ❖ documenti e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- ❖ dichiarazione di espressa accettazione della normativa del presente CCNL a lui applicabile;
- ❖ autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge.

Inoltre, **il Lavoratore dovrà dichiarare per scritto la propria residenza e/o domicilio ed informare tempestivamente** (cioè entro 24 ore) **l'Azienda di ogni eventuale successiva variazione**, salvo comprovate cause di forza maggiore.

In tale residenza/domicilio, l'Azienda trasmetterà le comunicazioni formali che, decorsa la compiuta giacenza, anche in caso di mancato effettivo ricevimento e salvo provata forza maggiore, s'intenderanno a tutti gli effetti come ricevute dal Lavoratore.

In caso di raccomandata con avviso di ricevimento, non contenente atti giudiziari, la stessa si considererà come ricevuta attraverso l'avviso immesso nella cassetta delle lettere, a prescindere che sia presente o meno il destinatario.

Art. 132 - Assunzione: visita medica preassuntiva e d'idoneità alla mansione - Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificarne la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'art. 41 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. La visita medica preassuntiva sarà effettuata, a scelta dell'Azienda, dal Medico Competente, da Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà invece effettuata esclusivamente dal Medico Competente.

Allorquando il Lavoratore contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni che gli sono state affidate, sarà sottoposto dal Medico Competente a visita medica e/o ad accertamenti a cura di Enti Pubblici preposti.

TITOLO XXIII PERIODO DI PROVA

Art. 133 - Periodo di Prova

A. Durata del Periodo di prova nel Contratto a Tempo Indeterminato

L'assunzione del Lavoratore con previsione del Periodo o "Patto" di Prova deve risultare da atto scritto, in assenza del quale il Lavoratore s'intenderà assunto a tempo indeterminato sin dall'inizio del rapporto.

Durante il periodo di prova, ai fini della sua validità, il Lavoratore dovrà svolgere prevalentemente le mansioni d’area professionale per le quali è stato assunto (cfr. art. 2103 c.c.). Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo del Patto di Prova.

Tabella 1: Durata del Periodo di Prova nel Contratto a Tempo Indeterminato e dei preavvisi di recesso (vedi seguente punto B.)

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4
Livello	Periodo di prova previsto ^{1 e 2}	Recesso azienda (vedi punto B.1 e B.2) ¹	Preavviso del Lavoratore (vedi punto B.3.) ¹
Quadro, A1 e A2	180 giorni	30 giorni	15 giorni
B1	150 giorni	25 giorni	13 giorni
B2	150 giorni	25 giorni	13 giorni
C1	120 giorni	20 giorni	10 giorni
C2	90 giorni	15 giorni	8 giorni
D1	60 giorni	10 giorni	5 giorni
D2	30 giorni	5 giorni	3 giorni

¹ di calendario.

B. Clausola di durata minima del Patto di Prova

1. Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell’effettiva capacità del Lavoratore in prova, a favore del Dipendente, hanno concordato una “clausola di durata minima” del Patto di Prova, nella durata indicata in Colonna 3 della precedente Tabella 1, ritenuta congrua in funzione dei diversi livelli d’inquadramento.
2. Pertanto, salvo che per le ragioni che avrebbero potuto determinare cessazioni per *giusta causa* o *giustificato motivo*, solo superato il periodo minimo indicato in Colonna 3 della precedente Tabella 1, ed entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall’Azienda, anche se il Lavoratore fosse legittimamente assente (*malattia, infortunio ecc.*), senza obbligo di preavviso o d’indennità sostitutiva. Resta fermo il diritto del Lavoratore a ricevere il T.F.R., oltre che le retribuzioni dirette e differite maturate nel periodo.
3. Il Lavoratore, durante il Periodo di prova, ha diritto al libero recesso, ma nel rispetto dell’obbligo di preavviso ridotto, pari a quanto indicato in Colonna 4 della precedente Tabella 1.
4. Durante il Patto di Prova, la retribuzione da corrispondere al Lavoratore sarà commisurata ai soli giorni di effettiva prestazione, conservando integralmente i relativi diritti nei confronti dell’INPS e dell’INAIL.
5. Anche nel corso del Patto di prova, il Datore adotterà iniziative obbligatorie di base per la formazione sui diritti e sui doveri del Lavoratore in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, conformi ai programmi predisposti dall’En.Bi.C., della durata prevista di almeno 4 (quattro) ore, anche per il tramite dell’Organismo Paritetico. È fatta salva la possibilità di formazione a distanza tramite l’En.Bi.C. (*informazioni sul sito: www.enbic.it e www.enbicsicurezza.it*).
6. Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l’assunzione s’intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell’anzianità di servizio.

C. Sospensione del Patto di Prova

1. Nel caso in cui nel corso del Patto di Prova intervenga malattia, infortunio, congedo matrimoniale o astensione per maternità/paternità, con prognosi o durata prevista superiore a 7 (sette) giorni di calendario, il Lavoratore sarà ammesso a completare i giorni previsti dal Patto solo previo assenso scritto dell’Azienda, purchè sia in grado di riprendere il servizio entro il termine complessivo corrispondente al 50% (cinquanta per cento) della durata del Patto di Prova, di cui alla colonna 2 della precedente Tabella 1.
2. Nel caso che precede, le Parti concordano di considerare neutro il periodo conseguente alla sospensione di cui sopra, potendo così superare, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista dalla Legge e dal presente CCNL.

D. Durata del Periodo di prova nel Contratto a Tempo Determinato (aggiornato al "Decreto Trasparenza")

Nel Tempo Determinato, in conformità all'art. 7 del D.Lgs. 104/2022, la durata del Patto di prova dovrà essere proporzionata alla durata iniziale del Contratto a termine, conformemente alla seguente Tabella 2, nel rispetto del limite massimo di durata del Patto di un terzo rispetto alla durata iniziale del Contratto stesso.

Tabella 2) Periodo di prova nel Tempo Determinato

Durata Iniziale del Contratto a Tempo Determinato	Durata del Periodo di prova nel Tempo Determinato, in funzione del livello e della durata iniziale del Contratto a Tempo Determinato						
	Quadro, A1 e A2	B1 e Op. Vendita di 1a Cat.	B2 e Op. Vendita di 2a Cat.	C1 e Op. Vendita di 3a Cat.	C2 e Op. Vendita di 4a Cat.	D1	D2
A. 1 Mese	10	10	10	10	7	5	5
B. 2 Mesi	20	20	20	20	15	10	5
C. 3 Mesi	30	30	30	30	22	15	7
D. 4 Mesi	40	40	40	40	30	20	10
E. 5 Mesi	50	50	50	49	37	25	12
F. 6 Mesi	60	60	60	59	44	30	15
G. 7 Mesi	70	70	70	69	52	35	17
H. 8 Mesi	80	80	80	79	59	39	20
I. 9 Mesi	90	90	90	89	67	44	22
J. 10 Mesi	100	100	100	99	74	49	25
K. 11 Mesi	110	110	110	108	81	54	27
L. 12 Mesi	122	122	122	120	90	60	30
M. Oltre 12 Mesi (oltre 12 mesi, si applicherà lo stesso periodo di prova previsto per i Lavoratori assunti a tempo determinato)	180	150	150	120	90	60	30

Nel Tempo Determinato, la *Clausola di durata minima del periodo di prova* prevista dalla Tabella 1 (colonna 3 e 4) che precede, riferita ai contratti a tempo indeterminato, dovrà essere rispettata a partire da Contratti a termine di durata iniziale di almeno 6 mesi (cfr. da riga F) Tabella 2 di cui sopra).

Invece, in caso di **contratti a termine di durata iniziale fino a 6 mesi**, il recesso delle Parti sarà libero in costanza di periodo di prova ma superata la diversa *Clausola di durata minima*, così quantificata:

- **Clausola di durata minima per il recesso aziendale durante il periodo di prova:** 50% del periodo di prova spettante in funzione del livello e della durata iniziale del contratto a termine, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale pari o superiore a 0,5 o all'unità inferiore in caso di decimale fino a 0,4;
- **Clausola di durata minima per il recesso del lavoratore durante il periodo di prova:** 30% del periodo di prova spettante in funzione del livello e della durata iniziale del contratto a termine, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale pari o superiore a 0,5 o all'unità inferiore in caso di decimale fino a 0,4.

TITOLO XXVI MANSIONI DEL LAVORATORE

Art. 134 - Mansioni del Lavoratore - Come previsto dall'attuale art. 2103 c.c., il Lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione dei Lavoratori, gli stessi, ai soli fini conservativi e previo Accordo assistito, potranno essere eccezionalmente assegnati a mansioni appartenenti al livello d'inquadramento inferiore. Ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore potranno essere previste dai Contratti Collettivi Aziendali, confermati da Referendum.

Nelle ipotesi che precedono, il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del trattamento retributivo complessivamente prima riconosciuto, fatta eccezione per gli elementi retributivi che erano collegati a particolari modi di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Nei casi che precedono, l'ulteriore sviluppo di carriera e di retribuzione sarà quello proprio del nuovo inferiore livello.

Art. 135 - Mansioni Promiscue: Indennità di Mansione - Il Lavoratore dipendente, che sia adibito con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettui periodicamente sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, se protrate per oltre il 50% (cinquanta per cento) del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte, dovrà essere inquadrato nella qualifica di categoria superiore.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità, ma senza il criterio di prevalenza e sono richieste da esigenze sostitutive, quali la copertura di pausa pranzo del titolare della mansione, il parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore manterrà il proprio livello.

In entrambi i predetti casi, però, il Lavoratore percepirà un'**Indennità di sostituzione** commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore, proporzionata al tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 136 - Mansioni: mutamento - Al Lavoratore dipendente che per almeno un mese solare sia temporaneamente adibito a mansione superiore, limitatamente a tale tempo, gli sarà riconosciuto il trattamento economico corrispondente a tale mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori si prolunghi oltre 6 (sei) mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti per sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Inoltre, se l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori sia frazionato e/o ricorrente, l'assegnazione diverrà definitiva quando tale esercizio sia complessivamente protratto per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'arco dell'ultimo triennio.

Art. 137 - Mansioni: Jolly - Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente e per l'intero orario di lavoro a mansioni che comprendono qualifiche diverse che possono anche articolarsi su più categorie contrattuali. L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione temporalmente prevalente, mentre la retribuzione sarà conforme al terzo comma del precedente art. 135 "*Mansioni promiscue*".

TITOLO XXV ORARIO DI LAVORO

Art. 138 - Orario di lavoro: definizione - Come previsto dall'art. 1, comma 2, D. Lgs. 66/2003, per orario di lavoro s'intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione dello Studio, soggetto alla disciplina del lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dall'Azienda/Studio e a tenersi a disposizione per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 (quaranta) ore (ordinarie) settimanali, distribuito su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate lavorative consecutive.

Nel contratto di assunzione dovrà essere fissata la distribuzione dell'orario di lavoro e la sua collocazione prevalente (*diurno/notturno/turni a ciclo continuo, ecc.*).

Nel lavoro a turni, il Datore di lavoro dovrà comunicare al Lavoratore, di regola entro la giornata di venerdì, l'orario di lavoro o i turni che egli dovrà rispettare nella successiva settimana.

Le eventuali modifiche all'orario individuale di lavoro pattuito nella lettera di assunzione dovranno essere giustificate da proporzionate ragioni tecniche, produttive, organizzative o da esigenze di servizio e dovranno essere portate a conoscenza del Lavoratore, con un preavviso normalmente superiore a una settimana.

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di rendere la prestazione nell'orario e nei turni di lavoro richiesti dall'Azienda (*diurni, notturni, festivi*), salvo sopraggiunto evento imprevisto, inidoneità o documentato impedimento o forza maggiore.

Art. 139 - Orario di lavoro: limiti - Tenuto conto dell'esigenza di risposta alle domande di servizi per eventi e simili, correlati alla stagionalità e/o festività e/o ai periodi feriali e delle esigenze di riposo dei Lavoratori, le Parti convengono che la durata dell'orario di lavoro, comprensivo del lavoro ordinario, straordinario, straordinario con riposi compensativi e delle intensificazioni accreditate nella Banca delle Ore, non potrà superare nel tempo pieno i seguenti limiti massimi:

- a) **Giornaliero**: 12 ore, di cui 8 ore di lavoro ordinario e 4 ore di lavoro straordinario e/o straordinario con riposo compensativo e/o Banca delle Ore;
- b) **Settimanale**: 60 ore (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*), purché entro il limite massimo di 2 settimane al mese;
- c) **Mensile**: 216 ore (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*);
- d) **Semestrale**: 1296 ore (*ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore*), purché entro il limite di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane a 48 ore;
- e) **Straordinario annuo**: 300 ore;
- f) **Saldo continuo attivo o passivo nella Banca delle Ore**: è fissato dalle Parti nel massimo di 160 ore.

Quanto precede, fermo restando il rispetto negli **ultimi 12 mesi** della **Media Mobile** di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi e della Banca delle Ore **di 48 ore settimanali**.

Nei casi di assoluta straordinarietà e urgenza, solo con Accordo sottoscritto con la RSA, potranno essere ammesse brevi e motivate deroghe ai limiti massimi giornalieri e settimanali di cui sopra.

Art. 140 - Orario di lavoro: esemplificazioni.

A. Orario giornaliero di lavoro su 5 (cinque) giorni, con turni "5 + 2".

Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi, normalmente, nei giorni dal lunedì al venerdì. L'articolazione d'orario "5+2" prevede 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare. È un orario che può articolarsi su uno, due o tre turni giornalieri, con copertura "H24" nei primi 5 giorni della settimana.

B. Orario giornaliero di lavoro su 6 (sei) giorni, con turni "6 + 1".

Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in 6 (sei) giornate lavorative di 6,66 (sei e sessantasei) ore, che comporta mediamente 40 (quaranta) ore settimanali di lavoro ordinario, sempre per 52 (cinquantadue) cicli settimanali per anno solare. È un orario particolarmente adatto alla copertura estesa degli esercizi e servizi o alla saturazione degli impianti, potendosi agevolmente svolgere il doppio turno giornaliero, con 13,33 ore di copertura nei primi 6 (sei) giorni della settimana.

C. Ulteriori esemplificazioni potranno essere concordate a livello aziendale mediante la Contrattazione di secondo livello, in funzione di particolari esigenze di servizio e della disponibilità dei Lavoratori, profili particolari d'orario e la loro distribuzione. Tale Contrattazione di secondo livello potrà prevedere, inoltre, ogni altra deroga in tema d'orario di lavoro, di riposi e di straordinari, purché consentita, giustificata e contenuta nei limiti previsti dal presente CCNL e dalle norme inderogabili di Legge.

Art. 141 - Orario di lavoro settimanale: criteri di computo - L'orario di lavoro si misura con gli strumenti a tale scopo predisposti dall'Azienda: *orologi, marcatempo, badge magnetici, rilievi biometrici, firma di accesso, ecc.* Non si computano nell'orario di lavoro, come previsto dall'art. 5 del R.D. 1955/1923, richiamato dal comma 3, art. 8 del D. Lgs. 66/2003:

- ❖ gli eventuali riposi giornalieri intermedi (c.d. "*pausa caffè*", quando aziendalemente concordata), della durata massima di 10 minuti presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda, ad eccezione della pausa di refezione di almeno 15 (quindici) minuti prevista nei turni con orario di lavoro continuato (**Nota bene**: *Condizioni più favorevoli potranno essere aziendalemente previste dalla Contrattazione di Secondo livello*);
- ❖ le soste calendarizzate per pausa pranzo di durata non inferiore a 15 (quindici) minuti e complessivamente non superiori a 2 (due) ore, comprese tra l'inizio e la fine della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente (**Nota bene**: *i periodi non lavorati sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che dev'essere continuativo*);
- ❖ il tempo impiegato per recarsi dall'abitazione del Lavoratore alla sede abituale di lavoro o per rientrare dal

lavoro all'abitazione.

Art. 142 - Orario di lavoro: composizione multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro - La composizione multiperiodale dell'orario di lavoro si effettua mediante ricorso allo straordinario con riposo compensativo (nei casi individuali) e/o alla Banca delle Ore (nei casi collettivi).

In tali casi, previa motivata comunicazione alla RSA, l'Azienda potrà stabilire regimi d'orario ordinario diversi in particolari periodi dell'anno, superando in regime ordinario, per il tempo previsto, le 40 (quaranta) ore settimanali, fino al massimo di 60 (sessanta), prevedendo poi una successiva corrispondente diminuzione dell'orario ordinario di lavoro in altri periodi dell'anno.

In ogni caso, nell'arco mobile di 12 (dodici) mesi, la media delle ore ordinarie lavorate previste nei regimi d'orario "5+2" e "6+1" dovrà essere di 40 (quaranta) settimanali.

Resta inteso che il Lavoratore dovrà conoscere, sin dal momento di comunicazione della composizione multiperiodale dell'orario di lavoro, i propri diritti in tema di recupero dei riposi individuali, in modo da poterli correttamente effettuare.

L'Azienda comunicherà ai Lavoratori le date di recupero dei riposi collettivi con preavviso di almeno 2 (due) settimane.

Art. 143 - Orario di lavoro: Clausola Elastica - In caso di temporanea necessità aziendale dovuta a ragioni tecniche o organizzative, nel tempo pieno sarà possibile variare per il singolo Lavoratore la collocazione dell'ordinario orario di lavoro, purchè tale variazione sia richiesta con un preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi e sia contenuta nei limiti del 25% (venticinque per cento) dell'orario e di 20 (venti) giorni lavorativi per anno. Superato tale limite, la collocazione temporale dell'orario di lavoro potrà essere modificata solo con l'accordo assistito dei lavoratori interessati o mediante Accordo aziendale di secondo livello. Al di fuori dei predetti accordi, l'applicazione della clausola elastica determina il diritto all'*Indennità per Clausola Elastica*, per le sole ore variate, pari al 5% (cinque per cento) della **Retribuzione Oraria Normale** quale ristoro del disagio causato al Lavoratore (*per esempio, a causa dell'anticipo del lavoro*).

Esempio:

Normale Orario di lavoro: dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00, per un totale di 8 (otto) ore ordinarie.

Variatione richiesta: dalle 8:00 alle 12:00 e dalle 13:00 alle 17:00, sempre per un totale di 8 (otto) ore ordinarie.

L'indennità risarcitoria, dovuta al Lavoratore per "Clausola Elastica", pari al 5% (cinque per cento) della R.I.O, dovrà essere riconosciuta per 2 ore (dalle 8:00 alle 9:00 e dalle 13:00 alle 14:00, pari al 25% di 8 ore), in quanto nelle restanti 6 (sei) ore il lavoratore ha svolto la prestazione lavorativa nel normale orario di lavoro precedentemente pattuito.

L'attivazione delle Clausole Elastiche è subordinata alla presenza di giustificati motivi aziendali e, oltre il limite di 20 (venti) giorni lavorativi, all'accordo del lavoratore, espresso nei seguenti modi:

- in sede di assunzione: nel Contratto di lavoro, con apposita previsione;
- in sede sindacale: con sottoscrizione di un Accordo Sindacale Assistito;
- in sede bilaterale: avanti la competente Commissione Bilaterale istituita presso l'En.Bi.C.

Art. 144 - Orario di lavoro: turni avvicendati e sostituzioni - In caso di assunzione che preveda il lavoro a turni avvicendati, il Lavoratore dovrà prestare l'opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi fossero predisposti soltanto per determinati servizi o reparti, con diritto dell'Azienda di rifiutare le prestazioni rese al di fuori degli stessi.

Pertanto, nel caso d'istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli, salvo gravi e documentate condizioni ostative, che saranno valutate tra Azienda, RSA e Lavoratore al momento di avvio dei turni.

Qualora siano previsti turni periodici e/o nastri orari, i Lavoratori devono essere avvicendati allo scopo di evitare che abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.

Nei servizi di portineria, custodia, cassa e simili, tenuto conto delle esigenze di tutela dei beni, il Lavoratore, salvo gravi e documentati eventi di forza maggiore, non potrà lasciare il proprio posto di lavoro prima dell'arrivo del collega che lo sostituirà (lavoro straordinario prolungato), pena la sanzione prevista per l'infrazione disciplinare dell'abbandono del posto di lavoro.

In caso di ritardo del sostituto, il Lavoratore avviserà tempestivamente il personale preposto, affinché egli possa verificare il ritardo e dare le necessarie disposizioni di servizio al Lavoratore smontante.

Art. 145 - Orario di lavoro: sospensione - In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (*fino a 30 minuti*), per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, egli avrà diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo di sospensione. In caso di sospensione superiore a 30 (trenta) minuti, dovuta a causa di forza maggiore, l'Azienda ha diritto di porre in libertà i dipendenti, interrompendo così la loro retribuzione. E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di comprovata forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra Azienda e RSA, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno, o di 4 (quattro) ore nel giorno di riposo e si effettui entro i 60 (sessanta) giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

In caso di sospensione decisa dall'Azienda, in accordo con la RSA, si attiverà la Banca delle Ore o si effettuerà, in presenza dei necessari requisiti, domanda di sospensione con integrazione salariale, secondo le vigenti previsioni di Legge.

La sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione e/o accesso alla CIG, che oltrepassi i 15 (quindici) giorni, salvo diverso Accordo tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine, darà diritto al Lavoratore di dimettersi senza alcun obbligo di preavviso.

Art. 146 - Orario di lavoro nei Servizi: personale discontinuo o di semplice attesa e custodia -

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (*custodi, guardiani, portinai, addetti ai servizi antincendio, fattorini, addetti alla reception, centralinisti, personale addetto alla conduzione degli impianti di condizionamento, frigoriferi e riscaldamento eccetera e altre eventuali esemplificazioni individuate dall'En.Bi.C. in sede di Interpretazione Contrattuale*), la durata normale dell'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere fissata nel contratto d'assunzione fino al limite di 45 (quarantacinque) ore.

I Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D. Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale sull'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso Decreto Legislativo ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4, salvo eventuali deroghe previste dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello, conciliate in funzione di rilevanti esigenze di servizio e con la salvaguardia dei diritti alla salute e degli interessi dei Lavoratori. L'orario settimanale di lavoro, che può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni), dovrà essere indicato nella lettera di assunzione. Resta fermo che, quando la variazione sia richiesta dalla natura del servizio, essa potrà essere eccezionalmente richiesta in qualsiasi momento ma, normalmente, previa comunicazione scritta al Lavoratore entro 4 (quattro) giorni lavorativi dall'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Per i lavoratori discontinui, la retribuzione mensile dovuta è quella prevista per il loro livello d'inquadramento (livello: D1 o D2) correlato alla mansione normalmente svolta o al contenuto professionale prevalente. La retribuzione oraria sarà ricavata dal rapporto tra la **R.I.M.** concordata e l'orario settimanale pattuito moltiplicato per il coefficiente 4,33 con arrotondamento all'unità. Nel caso di decimale pari a 0,5 l'arrotondamento sarà all'unità superiore.

Una volta superato l'orario di lavoro normale (*per esempio di 45 ore settimanali*), decorrerà la qualificazione del lavoro straordinario con la maggiorazione del 15% (quindici per cento) per le prime 8 (otto) ore e del 17% (diciassette per cento) per le ore eccedenti.

Al pari di tutti gli altri lavoratori, le percentuali di maggiorazione saranno incrementate in caso di lavoro straordinario, prolungato, tempestivo, urgente o in caso di straordinario spezzato con preavviso, tempestivo o spezzato urgente, come riportato nella Tabella 1) dell'art. 200 sul "Lavoro Straordinario".

Art. 147 - Orario di lavoro: minori - In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

TITOLO XXVI PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO

Art. 148 - Come prevede l'art. 17, comma 5 del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non sia misurabile o predeterminabile o sia scelta dai Lavoratori stessi. In particolare, vi è deroga quando si tratta di Dirigenti, di Personale Direttivo o di altri lavoratori aventi, di fatto, l'autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da imprevedibili esigenze obiettive. A tale effetto, si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'art. 3 del

R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di livello A1" o "di livello A2", della Classificazione di cui al presente Contratto.

La **Componente Parametrica** del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità (*massimo 22 ore mensili, salvo diverso accordo collettivo o individuale*).

Il lavoro straordinario mediamente eccedente i predetti limiti o svolto nei giorni di riposo o di festività settimanale, dovrà essere distintamente retribuito con le maggiorazioni contrattuali, salvo che nel contratto individuale d'assunzione sia stata prevista una sua specifica voce di forfetizzazione.

In alternativa al pagamento dovuto, l'Azienda, all'atto della richiesta della prestazione di lavoro straordinario, potrà concordarne la sua compensazione, alle condizioni previste dal presente CCNL, con riposo compensativo o l'accredito nella Banca delle Ore.

TITOLO XXVII RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 149 - Riposo giornaliero - Il riposo giornaliero deve essere di almeno **11** (undici) ore consecutive nelle 24 (ventiquattro) ore. Per effetto dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell'ambito della Contrattazione Aziendale di secondo livello, a fronte di valide ragioni, potranno essere concordate deroghe motivate e limitate o temporanee rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra, fatte salve eventuali ipotesi già concordate dalla Contrattazione di secondo livello, il riposo giornaliero normale di 11 (undici) ore consecutive, ogni 24 (ventiquattro) ore, potrà essere frazionato per non più di 12 (dodici) giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

- 1) tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali o amministrativi straordinari;
- 2) svolgimento delle assemblee di approvazione dei bilanci annuali;
- 3) cambio della turnistica o del "nastro orario";
- 4) attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- 5) fase d'avvio di nuove attività (cioè, entro 90 giorni);
- 6) vigilanza degli impianti e custodia dei beni.

Nei casi di riposo frazionato, in aggiunta ad altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore (*esempio per lavoro notturno*), sarà dovuta la maggiorazione del 10% (dieci per cento) della **R.I.O.** per tutte le ore di lavoro svolto all'interno del riposo inizialmente previsto. Le ore di maggiorazione, dovranno essere calcolate dal momento dell'interruzione del riposo fino alla sua ripresa, indipendentemente dal fatto che siano o meno tutte lavorate (*per esempio per effetto di ore di viaggio, attesa e simili*).

Art. 150 - Riposo settimanale - Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto a un riposo settimanale di **24** (ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui all'articolo che precede. Tale riposo sarà normalmente coincidente con la domenica o, in caso di lavoro a turni o di aperture dello Studio "7 giorni su 7", in altro giorno della settimana preventivamente stabilito.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la Contrattazione Aziendale di secondo livello, a diversi modi di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL. Ciò, in particolare:

1. al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze dei servizi continui, che non effettuano il giorno di fermo settimanale;
2. al fine di rispondere alle esigenze di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari dei Lavoratori.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito a intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 (quattordici) giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla Contrattazione Aziendale di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24 (ventiquattro) + 11 (undici) ore di riposo ogni 7 (sette) giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli Accordi Aziendali di secondo livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia, al massimo, pari a 12 (dodici) e che nelle turnistiche "6 (*lavoro*) + 1 (*riposo*) + 1 (*riposo aggiuntivo*)", il giorno di riposo aggiuntivo sia considerato "neutro" anche nei casi in cui fosse lavorato.

In caso di rinvio del riposo oltre il 7° (settimo) giorno, in assenza di relativo Accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di **€ 5,00** (cinque/00) per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, ma con il limite massimo di 2 (due) rinvii settimanali al mese.

**TITOLO XXVIII
PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**

Art. 151 - Monetizzazione mensile dei permessi (aggiornato al Protocollo di rinnovo contrattuale del 17/12/2024) - Le Parti, per agevolare la conciliazione dei tempi vita-lavoro, oltre ai permessi già monetizzati nel previgente CCNL, hanno concordato il riconoscimento di **32 ore/anno** di permessi retribuiti, comprensivi delle ex festività.

Ai fini della maturazione dei permessi retribuiti di cui al presente articolo, il mese si considera lavorato quando vi sia stata prestazione lavorativa per più di **14** giorni di calendario.

In caso di mancata fruizione (*in tutto o in parte*) delle ore maturate nell'anno, il Lavoratore potrà essere posto in permesso o, in alternativa, il Datore avrà diritto di liquidare la relativa indennità sostitutiva, unitamente al saldo delle competenze del mese di maggio dell'anno successivo.

In caso di mancata liquidazione dei saldi positivi del precedente anno di calendario, la gestione dei permessi sarà "continua". In ogni caso, in sede aziendale, potrà essere concordata anche la monetizzazione mensile dei permessi retribuiti (nel tempo pieno: 2,66 ore/mese).

Art. 152 - Sintesi dei permessi contrattuali e legali - Ai lavoratori sono riconosciuti i permessi, le aspettative e i congedi riportati nelle successive Tabelle. Per le eventuali ulteriori previsioni non presenti, si dovrà far esclusivo riferimento alle disposizioni dei contratti individuali di lavoro, dei Contratti Collettivi di Secondo livello e delle Leggi vigenti.

1) Permessi compensativi retribuiti per lavoro straordinario

Durata	Condizioni	Retribuzione
Concessione di gruppi di 4 (quattro) o 8 (otto) ore, per un limite complessivo pari al saldo del conto Permessi Individuali, corrispondente alle ore di straordinario con permesso compensativo effettuato dal Lavoratore.	Il lavoratore potrà richiedere i permessi retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza. Per la concessione di tali permessi, l'Azienda dovrà privilegiare la scelta del lavoratore, conciliandola alle eventuali inderogabili esigenze di servizio. In caso di mancato accordo, il Lavoratore potrà farsi assistere dalla RSA.	Il Lavoratore in permesso compensativo retribuito avrà titolo alla normale retribuzione (R.I.O. o R.I.G.)

2) Permessi, Congedi e Aspettative Straordinari (segue in pagina successiva)

Tipologia	Durata	Retribuzione
Matrimonio di un figlio	1 (uno) giorno per evento	Retribuzione Individuale Giornaliera , senza maggiorazioni.
Nascita o adozione di un figlio	2 (due) giorni per evento	
Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno/a, suocero/a, convivente purché risulti stabile la convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica (art. 4, L. 53/2000).	3 giorni lavorativi per anno <i>In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con l'Azienda diversi modi di espletamento dell'attività lavorativa.</i>	
Altri casi di documentata forza maggiore	Il Dipendente potrà concordare con l'Azienda la concessione di congedi non retribuiti o il godimento di ore già accreditate presso la Banca delle Ore.	I periodi potranno essere retribuiti o non retribuiti, a seconda degli accordi concordati tra Azienda e Lavoratore, anche assistito dal Rappresentante Sindacale delegato.

Al Lavoratore donatore di midollo osseo	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52, art. 5	Retribuzione Individuale Giornaliera , senza maggiorazioni, con diritto del Datore di lavoro di richiedere il rimborso INPS tramite conguaglio dei contributi dovuti.
Al Lavoratore donatore di sangue	24 (ventiquattro) ore di riposo dal momento in cui il dipendente si è assentato dal lavoro per la donazione di sangue	
I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alle operazioni di consultazioni elettorali e referendarie, a richiesta, con almeno 1 giorno di anticipo, salvo che nei casi imprevisti.	Secondo le disposizioni del D.P.R. 361/1957	Retribuzione Individuale Giornaliera , in quanto il periodo è considerato a tutti gli effetti di lavoro. Nel caso in cui il periodo comprenda giorni festivi o non lavorativi, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della "festività o del riposo non goduti" o a riposi compensativi.
Cariche elettive per i membri del Parlamento e dei Consigli regionali, provinciali e comunali e altri enti territoriali	Aspettativa per tutta la durata del mandato	L'aspettativa non è retribuita e non decorrono retribuzioni differite, T.F.R. o l'anzianità di servizio. Il lavoratore potrà ottenere, su richiesta, l'accredito della contribuzione figurativa.
Cariche elettive per i membri degli enti pubblici territoriali e non	Permessi per il tempo necessario alle sedute e allo spostamento. Nei casi previsti dal D.Lgs. 267/2000, possibilità di permessi retribuiti pari a 24 (ventiquattro) ore lavorative mensili, elevabili a 48 (quarantotto) nelle fattispecie ivi previste, oltre ad ulteriori 24 (ventiquattro) ore mensili non retribuite, purché necessarie allo svolgimento del mandato.	La retribuzione dei permessi è anticipata dal Datore di lavoro, il quale richiederà il rimborso all'ente presso il quale il lavoratore esercita la funzione elettiva.
Consiglieri/e nazionale, regionale o Consigliera provinciale di parità	Permessi retribuiti per un massimo di 50 (cinquanta) ore lavorative mensili medie in caso di consiglieri nazionali o regionali; se provinciali, massimo 30 (trenta) ore lavorative mensili medie. I permessi devono essere richiesti dal lavoratore con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni.	L'onere delle assenze è a carico dell'ente di riferimento del lavoratore consigliere.

3) Permessi e agevolazioni per lavoratori studenti (art. 10, L. n. 300/1970) (segue in pagina successiva)

Permessi e agevolazioni	Condizioni	Retribuzione
Permesso per il/i giorno/i dell'esame. Possibilità di concordare un orario di lavoro compatibile con le esigenze dell'Azienda per agevolare la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami. Esenzione dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali, salvo quello richiesto a	Lavoratori che intendono frequentare corsi di studio in scuole dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea.	Retribuzione Individuale Giornaliera , senza maggiorazione.

<p>fronte di proporzionati eventi imprevedibili che resta, in ogni caso, obbligatorio.</p>	<p>È necessaria la documentazione di frequenza e delle prove d'esame. Il datore di lavoro può chiedere ai lavoratori studenti la produzione dei certificati di iscrizione ai corsi.</p>	
<p>I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, nonché corsi regolari per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea potranno usufruire, a richiesta e per la preparazione degli esami, di 40 ore di permesso straordinario per ogni anno solare, per un periodo massimo di 3 anni (per un totale complessivo di 120 ore nel triennio). Se richiesto dal Lavoratore, nel medesimo anno solare, potranno essere utilizzate fino a 60 ore di permesso straordinario (anziché 40), fermo restando il limite massimo complessivo di 120 ore nel triennio.</p> <p>Quanto precede, al fine di contemperare le opposte esigenze del lavoratore e quelle relative all'attività lavorativa ed anche tenuto conto che le sessioni di esami sono programmate normalmente almeno su base semestrale.</p> <p>Anche i Lavoratori assunti a tempo determinato avranno diritto ai permessi per studio di cui alla presente Tabella, in modo proporzionato ai mesi di contratto a termine (40 ore anno : 12 mesi x mesi di contratto a termine, per tali intendendosi quelli che superano i 14 giorni nel mese di calendario considerato).</p> <p>Restano possibili condizioni di miglior favore che le Parti potranno attivare in sede aziendale mediante la Contrattazione di Secondo livello o con Accordi Individuali.</p> <p>Infine, le Parti ricordano che, sempre in ottica di conciliazione delle diverse esigenze di lavoratore-impresa, anche i regimi di flessibilità dell'orario di lavoro potrebbero rappresentare uno strumento utile per i Lavoratori Studenti, come, a titolo di esempio, la Banca delle Ore. In tal modo, il Lavoratore Studente avrebbe diritto ad un numero di permessi pari alle ore prestate in intensificazione dell'orario ordinario di lavoro, con diritto, ovviamente, alla normale retribuzione e l'impresa manterrebbe la propria attività.</p>		<p>I permessi saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami che il lavoratore intende sostenere e la successiva prova dell'esame effettuato, nel rispetto di un preavviso minimo di due mesi.</p>

4) Congedo per la formazione (L. 53/2000)

Durata	Condizioni	Retribuzione
<p>Congedo per un massimo di 6 mesi, purché entro gli 11 mesi previsti nell'intera vita lavorativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso la stessa Azienda • Al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea e per partecipare ad attività formative diverse. • Esso non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi e può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con le eventuali sostituzioni. • Esso dev'essere richiesto con un preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite minimo di 30 giorni e massimo di 3 mesi. <p>Il congedo sarà riconosciuto dall'Azienda compatibilmente con le motivate e inderogabili esigenze di servizio.</p>	<p>Non è prevista la retribuzione diretta, differita, il T.F.R., la contribuzione né la decorrenza dell'anzianità di servizio.</p> <p>Alle condizioni legali, il dipendente potrà richiedere il riscatto del periodo o la successiva prosecuzione volontaria.</p>

5) Congedo matrimoniale

Durata	Condizioni	Retribuzione
In occasione del matrimonio, ai lavoratori non in prova e con contratto di lavoro superiore a mesi 12 (dodici), sarà concesso un periodo di congedo straordinario pari a 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario. Qualora per necessità inerenti alla produzione o ai servizi svolti non sia possibile, in tutto o in parte, il riconoscimento del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo potrà essere concesso o completato nei successivi 30 (trenta) giorni.	In via ordinaria, la richiesta di congedo dovrà essere presentata dal lavoratore con un termine di preavviso pari a 15 (quindici) giorni lavorativi. Entro 30 (trenta) giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre copia del certificato di matrimonio ovvero una dichiarazione sostitutiva autenticata.	Il periodo di congedo è considerato a tutti gli effetti lavorato, con diritto del lavoratore a percepire la Retribuzione Individuale Giornaliera . <i>Per gli Operai delle Aziende Industriali, Artigianali e Cooperative, quando applicabile, si rinvia alla disciplina in materia, che prevede il riconoscimento di un'Indennità a carico dell'INPS</i>

6) Aspettativa non retribuita per grave malattia o infortunio propri o di un familiare

Definizione e Durata	Condizioni	Retribuzione
Il lavoratore assunto a tempo indeterminato potrà ottenere, previa richiesta, per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, un periodo di aspettativa, con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Tale aspettativa dovrà essere continuativa e per un periodo pari a 15 (quindici) giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 (sei) mesi.	Il Datore di lavoro dovrà accogliere la richiesta del lavoratore nei limiti di compatibilità con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, ivi compresa l'impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge o simili. Il Datore potrà negare l'aspettativa in caso d'incompatibilità con la durata del rapporto di lavoro a termine in relazione al periodo richiesto, ovvero se i periodi già concessi sono superiori a 3 (tre) giorni o se il rapporto di lavoro è stato instaurato per sostituire altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario. Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione di tale aspettativa è nullo. L'Azienda, qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore di riprendere il lavoro entro il termine di 7 (sette) giorni di calendario. Durante l'aspettativa, il Lavoratore non può svolgere altra attività lavorativa. Viceversa, nel caso in cui presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non formalmente retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco"). Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.	L'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso il T.F.R.

7) Congedo per donne vittime di violenza di genere

Durata	Condizioni	Indennità
<p>Tale congedo spetta per un periodo massimo di 3 mesi, equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa (<i>pertanto un mese di congedo equivale a 30 giornate di astensione effettiva dal lavoro</i>).</p> <p>Esso non è fruibile né indennizzabile nei giorni in cui non vi è obbligo per la Lavoratrice di prestare attività lavorativa.</p>	<p>Per fruire del congedo indennizzato la lavoratrice deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> • essere inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio; • preavvisare il datore di lavoro almeno 7 giorni prima dell'inizio del congedo, salvi casi di oggettiva impossibilità; • indicare al datore di lavoro l'inizio e la fine del periodo di congedo. <i>Per la presentazione della domanda, la Lavoratrice potrà farsi assistere dai Patronati di riferimento, ivi compreso il Patronato ENCAL CISAL.</i> • consegnare al datore di lavoro la certificazione relativa al percorso di protezione. <p>Il congedo può essere fruito su base giornaliera o oraria, a seconda della preferenza della Lavoratrice. In caso di congedo orario, l'astensione potrà avvenire per un numero di ore pari alla metà dell'orario medio giornaliero (contrattuale) del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. Per tutto quanto qui non previsto, si rinvia alla normativa legale vigente in materia (art. 24, D.Lgs. 80/2015 e s.m.i.).</p>	<p>Indennità giornaliera pari al 100% dell'ultima retribuzione della Lavoratrice, da calcolare prendendo a riferimento le sole voci fisse e continuative della retribuzione stessa. L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro e, successivamente, conguagliata sui contributi dovuti all'INPS, mediante apposita procedura.</p>

8) Altri Congedi o Aspettative

Tipologia	Condizioni
Soccorso alpino e speleologico	Per le fattispecie previste riferite ai lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, si rinvia alle disposizioni legislative vigenti in materia.
Servizio civile	
Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari	
Congedi di maternità, paternità, parentali e permessi durante la gestazione e per malattia del figlio	

Nota Bene: Sia i permessi retribuiti goduti, che le loro indennità sostitutive, saranno liquidate con le aliquote orarie ordinarie vigenti all'atto del loro godimento o pagamento.

**TITOLO XXIX
FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE**

Art. 153 - Festività - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la **Retribuzione Individuale Giornaliera (R.I.G.)**, i giorni di seguito specificati:

1. Festività nazionali:

- a. 25 aprile – Ricorrenza della Liberazione;
- b. 1° maggio – Festa del Lavoro;
- c. 2 giugno – Festa della Repubblica.

2. Festività religiose cattoliche:

- a. 1° gennaio – Santa Madre di Dio;
- b. 6 gennaio – Epifania;
- c. il giorno del Lunedì di Pasqua;
- d. 15 agosto – festa dell'Assunzione della Vergine Maria;

- e. 1° novembre – tutti i Santi;
- f. 8 dicembre – Immacolata Concezione della Vergine Maria;
- g. 25 dicembre – Santo Natale del Signore;
- h. 26 dicembre – Santo Stefano;
- i. il Giorno del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività* sopra elencati è dovuta, oltre alla **Retribuzione Mensile Normale** (per i lavoratori mensilizzati) o la retribuzione della festività non goduta (per i lavoratori retribuiti a tempo), anche la retribuzione delle ore lavorate nella giornata festiva con le maggiorazioni previste o, se del caso, con le maggiorazioni previste per il lavoro supplementare o straordinario o per Banca delle Ore.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla **Retribuzione Mensile Normale** in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al presente articolo.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo a titolo di "festività non goduta" pari ad una **Retribuzione Giornaliera Normale**.

*** Nota Bene:** Per effetto della Sentenza della Cassazione - Sezione lavoro n. 16592/2015, l'obbligatorietà a fornire la prestazione lavorativa durante un giorno festivo, potrà derivare da fatti concludenti o da un Accordo individuale tra Lavoratore e Datore di Lavoro. Pertanto, in sede di assunzione di Lavoratori in "turni continui" si dovrà precisare che i turni di lavoro, a rotazione, comprenderanno anche giorni festivi, richiedendo la sottoscrizione con doppia firma del Lavoratore per accordo e accettazione. Se il contratto è già in corso, il Datore di Lavoro potrà richiedere l'accordo del Lavoratore mediante sottoscrizione di apposita Integrazione al Contratto di assunzione.

3. Festività di altre Religioni o di altri Culti:

A richiesta dei Lavoratori appartenenti a Religioni o Culti diversi da quello Cattolico, salvo che la Legge già non preveda le rispettive festività, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (certificazionenazionale@enbic.it), sentiti il Lavoratore e i Rappresentanti della sua Religione o Culto, compatibilmente con le esigenze dell'attività e in ottica perequativa, individuerà festività religiose integrative o sostitutive di quelle previste al punto 2. Del presente articolo e le relative condizioni di godimento.

Art. 154 - Festività abolite - Le festività legalmente abolite, cosiddette "festività soppresse" sono:

- a) il 19 marzo, la festività di San Giuseppe;
- b) il giorno dell'Assunzione;
- c) il giorno del Corpus Domini;
- d) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, sono previsti i permessi retribuiti introdotti con il presente CCNL.

La festività del 4 novembre, come previsto dalla Legge n. 54/1977, ha "luogo nella prima domenica di novembre" e, pertanto, la ricorrenza sarà retribuita, quale "festività non goduta" in aggiunta alle normali competenze mensili di novembre, con 1/26° della **Retribuzione Mensile Normale**.

Le Parti si danno atto che la presente disciplina sostituisce i precedenti Accordi in materia di Festività Abolite.

TITOLO XXX INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 155 - Il tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi Accordi Aziendali di secondo livello tra RSA e Azienda in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali, avrà le seguenti durate:

- a. **Lavoratori cd. giornalieri:** l'intervallo varierà da 30 (trenta) minuti ad un massimo di 2 (due) ore.
- b. **Lavoratori "H24"** (su 3 turni giornalieri): sarà prevista una pausa di 15 minuti retribuiti nell'arco delle 8 (otto) ore di lavoro. Normalmente, tale pausa sarà autonomamente gestita dal/i Lavoratore/i, nel rispetto della compatibilità con le esigenze lavorative (es. pausa alternata, per reparti o in successione o contemporanea ecc.).
- c. **Lavoratori turnisti** (con 2 turni giornalieri): sarà prevista una pausa di 15 minuti retribuiti (come alla precedente lettera b.), oppure una pausa da 30 a 60 minuti non retribuita, mediante ampliamento dei termini iniziali e finali dell'orario di lavoro.

Esempio

- 1° turno:
 - Inizio del lavoro alle ore 6:00
 - Pausa dalle ore 10:00 alle ore 10:30
 - Termine del lavoro alle ore 14:30
- 2° turno:
 - Inizio del lavoro alle ore 14:30
 - Pausa dalle ore 18:30 alle ore 19:00
 - Termine del lavoro alle ore 23:00

TITOLO XXXI MATERNITA'

Art. 156 - In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire all'Azienda, all'INPS e al gestore dell'Assistenza Sanitaria Integrativa, il certificato medico rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del S.S.N. indicante la data presunta del parto, fermo restando che per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio, la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare all'INPS, entro 30 (trenta) giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la Dichiarazione sostitutiva prevista dalla Legge.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio, la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo i modi stabiliti dalle norme di Legge vigenti.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione da parte dell'INPS di un'indennità giornaliera per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria, pari all'80% (ottanta per cento) dell'imponibile contributivo del mese immediatamente precedente a quello d'inizio del congedo e, durante l'astensione facoltativa, di un'indennità giornaliera del 30% (trenta per cento), a seconda dei casi previsti dalla normativa.

L'indennità INPS è anticipata dal Datore di lavoro e il relativo importo sarà posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS secondo la prassi in uso.

Inoltre, durante il periodo "obbligatorio", l'Azienda integrerà una quota all'Indennità INPS atta a garantire la retribuzione mensile normale che sarebbe spettata alla Lavoratrice, ad esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione.

Per la compilazione e la trasmissione della richiesta di congedo di maternità, la Lavoratrice (o il Lavoratore), potrà richiedere l'assistenza del Patronato ENCAL - CISAL (www.enccisal.org).

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS, a domanda, provvederà direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità. I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

Per tutto quanto non qui definito, si rinvia alla normativa legale vigente in materia.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

In tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

- a) esito negativo della prova;
- b) licenziamento *per giusta causa*;
- c) cessazione dell'attività dell'Azienda;
- d) nel tempo determinato, ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice fosse stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Art. 157 - Prestazioni e sussidi contrattualmente erogati tramite il sistema bilaterale En.Bi.C., a sostegno della maternità

Quale ulteriore beneficio, le Parti, per il tramite del sistema bilaterale En.Bi.C., hanno previsto anche specifiche Prestazioni Sanitarie integrative al S.S.N. e Prestazioni Straordinarie.

Per tali Prestazioni, variabili ed aggiornate periodicamente, i requisiti di accesso ed i relativi modi di richiesta, si rinvia al sito: www.enbic.it.

TITOLO XXXII FERIE

Art. 158 - Ferie: maturazione - Il Lavoratore dipendente con **orario medio di lavoro di 40 (quaranta) ore settimanali** (*giornalieri "5+2" o "6+1"*) matura, per ciascun mese lavorato, un rateo di 13,33 ore di ferie, corrispondente alla misura annuale di 28 (ventotto) giornate di calendario o di 4 (quattro) settimane, sempre di calendario (pari a 160 ore/anno).

Se il Lavoratore è stato assunto o è cessato nel corso dell'anno, la maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di tredicesima.

Pertanto, ai fini della maturazione del rateo di ferie del lavoratore in forza, le frazioni di mese superiori ai 14 (quattordici) giorni si considerano come mese intero.

Art. 159 - Ferie: regolamentazione - Le ferie saranno godute esclusivamente in periodi settimanali interi e, salvo diverso Accordo di secondo livello, non potranno essere frazionate in più di 2 (due) periodi.

Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità, salvo in caso di cessazione del rapporto di lavoro, nel qual caso al Lavoratore spetterà l'indennità sostitutiva per "*ferie maturate e non godute*".

La gestione delle ferie avverrà a ciclo continuo, con accredito mensile delle ore maturate ed incremento delle ore effettivamente godute.

Anche al fine di favorire i lavoratori che abbiano necessità di godere di un periodo di ferie unitario e prolungato, il saldo potrà essere, temporaneamente, negativo nella misura massima di 40 (quaranta) ore nel primo biennio di anzianità, 80 (ottanta) nel secondo e 120 (centoventi) dal terzo. In caso di cessazione, l'eventuale saldo negativo sarà di diritto trattenuto dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute al Lavoratore, ivi compreso il T.F.R.

È facoltà dello Studio fissare, eccezionalmente, un periodo di ferie consecutive pari a 3 (tre) settimane; in tal caso il Lavoratore avrà diritto di precedenza nel fissare la 4° (quarta) settimana.

Il Lavoratore ha il diritto-dovere di programmare le settimane di ferie annuali eccedenti quelle previste dallo Studio, salvo Accordi in deroga che potranno essere raggiunti con il Lavoratore, in funzione di sue particolari esigenze, conciliate con quelle di servizio.

Nella compilazione del calendario estivo delle ferie si terrà conto delle richieste dei Lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio e l'eventuale presenza di minori nel nucleo familiare.

In caso di richieste concorrenti per i medesimi periodi, esse si risolveranno con il criterio della rotazione.

Eccezionalmente e per motivi proporzionati, l'Azienda potrà richiamare il Lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle documentate spese sostenute per il rientro al lavoro e per il ritorno in ferie.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore la **Retribuzione Individuale Mensile**.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, comunicata nei termini contrattualmente previsti e regolarmente certificata, ne sospende il godimento come previsto dal successivo Titolo.

Il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie, ma dovrà essere goduto solo in un successivo momento e previo accordo con l'Azienda.

Si ricorda che in caso di malattia insorta durante le ferie, l'integrazione datoriale potrà essere sospesa nell'ipotesi di impossibilità d'effettuare la visita medica di controllo, come previsto al successivo articolo "*Malattia o Infortunio non professionali*".

Il periodo di preavviso contrattualmente dovuto, salvo diverso Accordo assistito tra l'Azienda e il Lavoratore, non potrà essere computato nelle ferie.

In caso di mancato godimento di almeno i due terzi delle ferie maturate, il Lavoratore avrà diritto oltre alla retribuzione corrispondente, anche al risarcimento del danno biologico presuntivamente patito, con la liquidazione dell'indennità sostitutiva maggiorata del 50% (cinquanta per cento).

Ai lavoratori minori, le ferie dovranno essere riconosciute nella misura prevista dalla Legge.

TITOLO XXXII
MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art. 160 - Malattia o infortunio non professionali - In caso di malattia o infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

<p>Malattia: Condizioni</p>	<p>L'assenza, nel suo inizio e nella sua continuazione, deve essere comunicata dal lavoratore con tempestiva diligenza, normalmente prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà e salvo documentata impossibilità o forza maggiore, dovrà comunque essere comunicata, entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa.</p> <p>La certificazione medica, invece, dev'essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda tramite comunicazione del relativo protocollo, entro il giorno successivo all'inizio o continuazione dell'assenza.</p> <p>In mancanza <u>di ciascuna</u> di tali comunicazioni e di provato impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (dirette e differite) e l'attivazione delle sanzioni disciplinari contrattualmente previste.</p>
<p>Malattia: Periodo di comporto</p>	<p>Il “<i>periodo di comporto contrattuale</i>” dev'essere calcolato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili al lavoratore e per fissare il termine di conservazione del rapporto di lavoro. Esso ha le seguenti durate, in funzione degli anni di anzianità compiuti all'inizio dell'ultimo episodio di malattia o infortunio non professionale:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Lavoratore non in prova, fino a 2 (due) anni di anzianità compiuta</u>: ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per un massimo di 120 (centoventi) giorni solari, continuati o frazionati, computando tutte le prognosi intervenute nell'arco del biennio stesso. 2. <u>Oltre 2 (due) anni di anzianità</u>: il Lavoratore ha diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per 120 (centoventi) giorni solari, con l'incremento di 2 (due) giorni solari per ciascun mese lavorato* oltre il biennio, ma con il limite massimo di 365 (trecentosessantacinque) giorni di prognosi complessiva, fermo restando che il computo va effettuato all'interno dell'arco temporale mobile di 5 (cinque) anni, decorrenti, a ritroso, dall'inizio dell'ultimo episodio morboso e computando anche la prognosi in corso ai periodi di malattia pregressi. * <i>A tal fine, la frazione di mese che supera i 14 (quattordici) giorni sarà considerata mese intero.</i> <p>In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, al lavoratore che ne faccia richiesta, potranno essere riconosciuti 30 (trenta) giorni aggiuntivi al computo del periodo di comporto, purchè la richiesta venga effettuata in data antecedente e/o contestuale alle cure da effettuare, ed a condizione che il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro non sia ancora maturato.</p> <p>L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma precedente deve essere rilasciata dalle competenti struttura medico-legali delle aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.</p> <p style="text-align: center;"><i>Per la generalità dei Lavoratori:</i></p> <p>In caso di assenza per malattia fino al compiersi del periodo di comporto e d'impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro oltre tale termine, per il perdurare di malattia o infortunio non professionale o dei suoi postumi, <u>l'Azienda ha diritto di recedere dal rapporto di lavoro, per “giustificato motivo”</u>, riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva del preavviso.</p> <p>Superato il “<i>periodo di comporto</i>” maturato dal Dipendente, il recesso aziendale potrà avvenire in qualsiasi momento in caso di Lavoratore ancora assente per malattia od entro 15 giorni solari dal rientro del Lavoratore a seguito del periodo di malattia che ha determinato il predetto superamento del periodo di comporto.</p> <p><i>Ciò premesso, tenuto conto che, soprattutto in caso di assenze lunghe, il Lavoratore potrebbe non essere compiutamente edotto del periodo di comporto effettivamente maturato e di quello già utilizzato, le Parti concordano il diritto del Dipendente a richiedere per iscritto all'Azienda l'indicazione del periodo di comporto maturato ed usufruito, in modo che sia nelle condizioni di valutare correttamente l'eventuale recesso aziendale. Di conseguenza, l'Azienda, dovrà rispondere per iscritto a tale richiesta del dipendente, normalmente entro una settimana lavorativa.</i></p>
<p>Malattia: Indennità INPS</p>	<p>- Dal 4° al 20° giorno: 50% della Retribuzione Media Giornaliera (RMG); - Dal 21° giorno e fino al 180° nell'anno solare: 66,66% della Retribuzione Media Giornaliera del mese di calendario precedente.</p>
<p>Malattia: Retribuzione Aziendale o</p>	<p>a) Dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno, detto “<i>periodo di Carenza</i>”: retribuzione aziendale pari al 50% (cinquanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al</p>

<p>Integrazione all'Indennità INPS</p>	<p>Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi correlati alla presenza, ai modi della prestazione o alla sua particolare onerosità (<i>es. indennità di cassa</i>). Nel corso dell'ultimo anno solare, computato a ritroso dal compiersi del periodo di carenza considerata, si corrisponderà l'integrazione di cui al presente punto <u>solo per i primi 6 (sei) giorni cumulativi di carenza</u>, salvo che le assenze siano dovute a patologia grave con continue terapie salvavita o ricovero ospedaliero e che tali circostanze siano debitamente documentate.</p> <p>b) <u>Dal 4° al 180° giorno</u>: integrazione aziendale pari al 25% (venticinque per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione.</p> <p>In caso di modifica delle percentuali dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione aggiornerà l'integrazione datoriale con il criterio dell'invarianza complessiva.</p> <p>Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS, per superamento dei 180 (centottanta) giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia dal 181° (centottantunesimo) giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto, l'Azienda riconoscerà una retribuzione pari al 50% (cinquanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre esclusi gli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione, fermo restando che in caso di ripresa dell'indennità INPS (oltre il 31/12), l'integrazione datoriale, se eventualmente spettante, tornerà al 25% di cui alla lettera b) che precede.</p> <p>Entro il periodo di comportamento contrattuale il Lavoratore in malattia regolarmente certificata matura ferie, tredicesima mensilità e T.F.R.</p> <p>Nota Bene: l'integrazione aziendale è prevista solo per il periodo di comportamento contrattuale maturato dal Lavoratore. In caso di assenza oltre il periodo di comportamento, al lavoratore spetterà solo l'Indennità INPS, se prevista.</p>
<p>Casi Particolari:</p>	<p><i>In tutti i casi di rapporto di lavoro non soggetto al prelievo contributivo INPS per malattia ed infortunio professionale e per i quali conseguentemente non è prevista l'indennità INPS, l'integrazione datoriale dovrà essere incrementata del mancato riconoscimento al Lavoratore dell'indennità INPS, al fine di garantire al Dipendente parità di trattamento.</i></p>
<p>Malattia: Norme comuni Integrazione Aziendale</p>	<p>Il diritto a percepire i trattamenti di malattia previsti dal presente articolo, è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non professionale da parte dell'INPS e al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze.</p> <p>È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non fossero riconosciute dall'INPS come dovute o non fossero stati rispettati gli obblighi contrattuali in caso di malattia (di certificazione, di comunicazione, di presenza nelle fasce orarie ecc.), fatta salva la preventiva azione disciplinare ex art. 7, L. 300/1970 e s.m.i.</p> <p>Resta impregiudicato il diritto contrattuale dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo o di mancata tempestiva comunicazione formale del luogo di residenza, anche temporanea, nel corso della malattia, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.</p> <p>Nell'ipotesi di infortunio non professionale o “in itinere” ascrivibile a responsabilità di Terzo, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile i costi sostenuti per o durante l'infortunio subito dal Lavoratore (<i>retribuzione diretta, indiretta, differita, contributi e risarcimenti</i>), restando ceduta dal Lavoratore all'Azienda la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile.</p> <p>Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale e “in itinere” all'Azienda, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, fermo restando che, in assenza di comunicazione, oltre ad essere soggetto all'azione disciplinare, risponde in solido con il terzo responsabile dei danni patiti dall'Azienda.</p>
<p>Malattia: Prestazioni Integrative al S.S.N.</p>	<p>Saranno dovute al Lavoratore anche le prestazioni integrative al S.S.N. previste dall'Ente Bilaterale, conformemente al relativo Regolamento, così come quelle di <i>Welfare Contrattuale</i>, con le estensioni previste dall'eventuale <i>Welfare Aziendale</i>.</p>
<p>Malattia: Previdenza</p>	<p>Copertura del 100% del periodo di malattia indennizzata o integrata, salvo diversa previsione di Legge.</p>
<p>Malattia: Ferie</p>	<p>Se la malattia è insorta durante le ferie programmate, ne sospenderà la fruizione nelle seguenti ipotesi:</p> <ol style="list-style-type: none"> malattia che comporti ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso, nei limiti di durata delle ferie programmate; malattia la cui prognosi sia superiore a 4 (quattro) giorni di calendario, per tutta la sua durata, sempre nei limiti delle ferie programmate; infortunio non professionale debitamente documentato, anche con la Comunicazione sull'eventuale terzo responsabile.

	<p>L'effetto sospensivo si determina solo a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per poter assicurare l'effettivo espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità, come previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.</p>
<p>Malattia: Controllo dell'assenza</p>	<p>L'Azienda ha diritto di far effettuare le visite di controllo del Lavoratore, presso il domicilio da lui dichiarato, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70.</p> <p>Nei casi in cui si verifichi l'effettiva necessità per il lavoratore di dover cambiare il proprio indirizzo di reperibilità durante il periodo di prognosi, egli dovrà darne <u>tempestiva</u> comunicazione telefonica al <i>Contact Centre</i> INPS o mediante: PEC, fax o lettera raccomandata A.R. alla competente struttura territoriale INPS. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste, attualmente dalle ore 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00 di ciascun giorno di calendario. Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo di diligenza, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante tali fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per ricoveri, visite o cure altrimenti non rinviabili) dovrà, salvo documentata impossibilità, informare preventivamente l'Azienda di tale fatto.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita medica di controllo, il Lavoratore sarà passibile sia di sanzione disciplinare sia della perdita dell'integrazione aziendale.</p> <p>Inoltre, l'assenza a visita medica di controllo, se non giustificata, comporterà anche la mancata indennizzabilità INPS delle giornate di malattia, nel seguente modo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ per un massimo di 10 giorni di calendario, dall'inizio dell'evento, in caso di prima assenza a visita di controllo, non giustificata; ❖ per il 50% dell'indennità nel restante periodo di malattia in caso di seconda assenza a visita di controllo, non giustificata; ❖ per il 100% dell'indennità di malattia dalla data della terza assenza a visita di controllo non giustificata. <p>Resta inteso che l'assenza può essere disciplinarmente ingiustificata anche in caso di conferma della prognosi originaria da parte dell'INPS. Ciò, poiché l'ingiustificatezza non dipende dalla presenza o meno accertata dello stato di malattia ma <u>dal mancato rispetto dell'onere di presenza al proprio domicilio nell'intervallo delle fasce orarie legalmente e contrattualmente previste o della mancata preventiva comunicazione dell'eventuale legittima assenza dal domicilio.</u></p> <p>Quando, per qualsiasi ragione, la visita di controllo del dipendente, nonostante i diritti datoriali, non fosse possibile o di difficilissima effettuazione, come nel caso di malattia insorta o prolungata al di fuori del territorio nazionale, l'Azienda, dal terzo giorno successivo a quello della richiesta del controllo inoltrata all'Ente preposto, senza che l'accertamento sia stato effettuato, avrà diritto di non integrare l'indennità erogata dall'INPS.</p> <p>In caso di controllo effettuato successivamente, con conferma della prognosi, da tale data riprenderà la decorrenza dell'integrazione aziendale di malattia. Tale diritto aziendale si applicherà anche ai casi di esonero della reperibilità del Lavoratore, ex art. 25 del D. Lgs. 151/2015. Tale diritto di non integrazione decade nei casi e per il tempo di documentato ricovero ospedaliero. In tal caso, resta inteso che eventuali integrazioni non erogate, fatto salvo l'obbligo di tempestiva comunicazione dell'assenza, saranno spettanti solo dal momento del ricovero.</p>
<p>Malattia insorta all'estero</p>	<p>In caso di malattia insorta all'estero, il Lavoratore avrà diritto alla prestazione economica solo in presenza di adeguata certificazione medica contenente tutti i dati ritenuti essenziali ai sensi della normativa italiana (intestazione; dati anagrafici del lavoratore; prognosi; solo per l'INPS: diagnosi di incapacità al lavoro; indirizzo di reperibilità del lavoratore; data di redazione; timbro e firma del Medico), fermo restando il rispetto della disciplina del presente articolo e quella di dettaglio, alla quale si rinvia, differenziata a seconda che la malattia sia insorta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. in Paese estero facente parte dell'Unione Europea; 2. in Paese estero che abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali di sicurezza sociale con l'Italia; 3. in Paese estero che non abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali di sicurezza sociale con l'Italia.

Malattia o Infortunio non Professionali - Nota pratica 1)

Al fine di agevolare gli Operatori sulla corretta applicazione della disciplina contrattuale in materia, si riporta una Tabella esplicativa della maturazione del periodo di comporto in funzione dell'anzianità del Lavoratore.

Tab. 1): Esempificazione del Periodo di comporto maturato su base annuale/mensile

Anzianità di servizio espressa in anni	Mesi all'interno dell'anno di anzianità considerato	Periodo di comporto espresso in giorni di calendario
Fino a 2 anni	-	120
3 anni	Mese 1	122
	Mese 2	124
	Mese 3	126
	Mese 4	128
	Mese 5	130
	Mese 6	132
	Mese 7	134
	Mese 8	136
	Mese 9	138
	Mese 10	140
	Mese 11	142
	Mese 12	144
4 anni	Mese 1	146
	Mese 2	148
	Mese 3	150
	Mese 4	152
	Mese 5	154
	Mese 6	156
	Mese 7	158
	Mese 8	160
	Mese 9	162
	Mese 10	164
	Mese 11	166
	Mese 12	168
<i>E così via, fino alla maturazione di max. 365 giorni di periodo di comporto</i>		

Malattia o Infortunio non Professionali - Nota pratica 2)

Al fine di agevolare gli Operatori sulla corretta applicazione della disciplina contrattuale in materia, si riporta una Tabella esplicativa della maturazione del complessivo periodo di comporto in funzione dell'anzianità del Lavoratore e della corrispondente aspettativa non retribuita, di cui al successivo articolo.

Tab. 2): Esempificazione del Periodo di comporto complessivo e dell'Aspettativa non retribuita

Anzianità di servizio espressa in anni	Periodo di comporto espresso in giorni di calendario	Periodo di aspettativa non retribuita espressa in giorni di calendario
Fino a 2 anni	120	30 (periodo min.)
3 anni	144	30 (periodo min.)
4 anni	168	40
5 anni	192	50
6 anni	216	60
7 anni	240	70
8 anni	264	80
9 anni	288	90
10 anni	312	100
11 anni	336	110
12 anni	360	120
13 anni	365 (raggiunto periodo max.)	130
14 anni	365 (raggiunto periodo max.)	140
15 anni	365 (raggiunto periodo max.)	150
16 anni	365 (raggiunto periodo max.)	160
17 anni	365 (raggiunto periodo max.)	170
18 anni	365 (raggiunto periodo max.)	180 (raggiunto periodo max.)

**TITOLO XXXIV
MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI**

Art. 161 - Malattia o Infortunio Professionali - In caso di malattia o infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia o Infortunio Professionale: Condizioni	<p>Il Lavoratore deve dare immediata notizia alla propria Azienda di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche se di lieve entità.</p> <p>Se il Lavoratore trascura di ottemperare all'obbligo suddetto e l'Azienda non può di conseguenza inoltrare tempestivamente la denuncia all'INAIL o all'autorità giudiziaria, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo e il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p> <p>L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 (quattro) ore dal previsto inizio del lavoro.</p>
Malattia o Infortunio Professionale: Periodo di comporto	<p>Infortunio sul lavoro: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca al Lavoratore medesimo di attendere al lavoro, e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro.</p> <p>Malattia professionale: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale. Anche per le norme di riferimento sul comporto, si rinvia a quelle previste per la malattia extra-professionale.</p>
Malattia o Infortunio Professionale: Indennità INAIL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% (sessanta per cento) della R.M.G. 2. Dal 91° giorno: 75% (settantacinque per cento) della R.M.G.

<p>Malattia o Infortunio Professionale: Integrazione datoriale</p>	<p>Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, quando applica l'art. 70 T.U. 1124/1965, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, l'anticipazione dell'indennità INAIL e una retribuzione o un'integrazione dell'indennità INAIL, nelle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>il giorno dell'infortunio</u>: sarà retribuito come fosse stato regolarmente lavorato; ▪ <u>dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno</u>: sarà retribuito con il 60% (sessanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata per i giorni coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che il lavoratore avrebbe dovuto effettuare, con esclusione delle voci correlate alla presenza; ▪ <u>dal 4° (quarto) al 90° (novantesimo) giorno</u>: vi sarà un'integrazione pari al 25% (venticinque per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza; ▪ <u>dal 91° (novantunesimo) giorno</u>: vi sarà un'integrazione pari al 10% (dieci per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza. <p>Le Indennità INAIL richiamate nel presente articolo potranno, secondo la prassi aziendale in uso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ essere anticipate dal Datore di lavoro ricorrendone i requisiti specifici; ➤ o, in alternativa, essere liquidate direttamente dall'INAIL al Lavoratore. <p>Qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso di eventuali indennità INAIL già anticipate dal Datore, il Lavoratore dovrà restituirle immediatamente all'Azienda, al fine d'evitare il reato di appropriazione indebita.</p> <p>L'integrazione aziendale non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico. Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio non professionale. In tal caso, l'evento concorrerà al compunto contrattuale.</p>
<p>Malattia o Infortunio Professionale: Previdenza</p>	<p>Copertura figurativa del 100%, fino alla guarigione, secondo le previsioni legali.</p>
<p>Malattia o Infortunio Professionale: Controllo dell'assenza</p>	<p>L'Azienda ha diritto di effettuare le visite di controllo del Lavoratore assente per infortunio o malattia professionale, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/1970.</p> <p>La visita di controllo dovrà effettuarsi presso il domicilio del Lavoratore, all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure non rinviabili) dovrà informare preventivamente di tale fatto l'Azienda.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia alla sanzione disciplinare (secondo le previsioni della malattia non professionale), sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p>
<p>Malattia o Infortunio Professionale: Pignorabilità</p>	<p>Ai sensi dell'art. 110, D.P.R. n. 1124/1965, il credito delle indennità INAIL non può essere ceduto per alcun titolo né può essere pignorato o sequestrato, tranne che per spese di giudizio alle quali l'assicurato o gli aventi diritto, con sentenza passata in giudicato, siano stati condannati in seguito a controversia dipendente dall'esecuzione del detto Decreto.</p>

TITOLO XXXV ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Art. 162 - Aspettative non retribuite - Il Lavoratore assente per malattia od infortunio, professionali o non professionali, che sia stato periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà richiedere per iscritto, prima del compiersi del periodo di compunto, un periodo di aspettativa non retribuita, che decorrerà dal compiersi del periodo di compunto stesso, della durata di 10 giorni solari per ogni anno integralmente lavorato, con un minimo di 30 giorni ed un massimo di 180 giorni solari (per le esemplificazioni della durata dell'aspettativa in funzione dell'anzianità di servizio, si rinvia alla Nota Pratica 2 - Tabella 2) dell'articolo che precede). Nel corso di tale aspettativa, non decorrerà la retribuzione, né si avrà decorrenza dell'anzianità per alcun istituto.

Per l'aspettativa non retribuita di cui al presente articolo, sarà necessario il rispetto delle seguenti condizioni:

- 1) che siano esibiti dal Lavoratore, a richiesta, regolari certificati medici;
- 2) che non si tratti di malattie o infortuni per i quali vi sia la permanente impossibilità alla ripresa del lavoro (*eventualmente accertabile dal Medico Competente o dalle strutture pubbliche preposte*);
- 3) che il Lavoratore non presti a terzi lavoro subordinato o autonomo, ancorché non retribuito o non formalmente retribuito, ivi compreso per *Affectionis vel benevolentiae causa*.

Resta inteso che, in sede aziendale, le Parti potranno concordare, per iscritto, una diversa previsione in materia di aspettativa non retribuita, come prevedere, per la particolarità del caso, condizioni individuali di miglior favore.

A norma di Legge, il Lavoratore, per gravi motivi familiari o personali, avendone i requisiti legali, potrà chiedere il riscatto volontario dell'eventuale aspettativa non retribuita da lui goduta nel corso del rapporto di lavoro e con il limite massimo complessivo di mesi 24.

TITOLO XXXVI SOSTEGNO AL REDDITO CASO MORTE DEL LAVORATORE PER MALATTIA O INFORTUNIO O PER INVALIDITÀ PERMANENTE ASSOLUTA

Art. 163 - Premesso che il Lavoratore è assicurato INAIL per i casi di morte o invalidità permanente conseguenti ad infortunio professionale o *in itinere*, le Parti hanno ritenuto di concordare, per il tramite dell'En.Bi.C., un contributo per i casi di morte per malattia o per infortunio professionale od extraprofessionale e per infortunio che causi una invalidità permanente assoluta che dovessero occorrere ai Lavoratori cui si applica il presente CCNL.

L'erogazione e l'importo dei contributi di sostegno al reddito di cui sopra sono disciplinati dalle Convenzioni tra l'Ente erogatore e l'Ente Bilaterale Confederale ed è subordinata alla regolarità contributiva dell'azienda per tutti i lavoratori in forza al momento dell'evento.

Per informazioni, requisiti di accesso e modi di presentazione delle richieste, si rinvia al sito: www.enbic.it.

TITOLO XXXVII GRATIFICA O TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 164 - In occasione della ricorrenza natalizia, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica o tredicesima mensilità di importo pari ad una **Retribuzione Individuale Mensile**.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato.

A tal fine, le frazioni di mese che superano i 14 (quattordici) giorni saranno considerate mese intero.

In caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno da tempo pieno a tempo parziale e/o viceversa, la Tredicesima mensilità sarà determinata dalla somma dei ratei mensilmente maturati a tempo pieno e a tempo parziale.

Nei contratti a tempo determinato, la gratifica natalizia potrà essere anticipata anche in ratei mensili per 12 (dodici) mensilità annue (*il rateo mensile è l'importo della **Retribuzione Individuale Mensile** diviso 12*).

Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è possibile solo se prevista nella Contrattazione Aziendale di Secondo livello o nella lettera d'assunzione del Lavoratore.

Nei casi di anticipo mensile dei valori di tredicesima, a dicembre si porranno a conguaglio gli importi anticipati con l'importo effettivamente dovuto a tale data al Lavoratore.

Art. 165 - Contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità - Tenuto presente che i contributi previdenziali devono essere calcolati sulle somme dovute e, quindi, con il criterio "*di competenza*", le Parti consigliano di contabilizzare mensilmente il rateo della tredicesima mensilità, da imputare nell'imponibile previdenziale, normalmente senza l'effettiva erogazione dello stesso al Lavoratore, salvo i casi di contratto a Tempo determinato, stagionale e simili o di diverso accordo di Secondo Livello.

Esclusi i casi di erogazione frazionata della tredicesima mensilità, alla naturale scadenza (*dicembre di ogni anno o, in caso di cessazione, nell'ultimo cedolino paga*), l'Azienda accrediterà al Lavoratore la tredicesima mensilità maturata ed effettuerà il conguaglio tra i contributi già mensilmente versati (per la contabilizzazione del rateo mensile di tredicesima) e quelli effettivamente dovuti, calcolati sulla tredicesima mensilità accreditata.

TITOLO XXXVIII TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 166 - Trattamento di Fine Rapporto - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il Trattamento di Fine Rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297. La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 c.c., è la somma delle **Retribuzioni Individuali Mensili** dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di fine rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione, quali indennità di cassa o di maneggio denaro, di lavoro notturno e simili, e le retribuzioni/premi erogati per effetto della Contrattazione di secondo livello, salvo che non siano stati esplicitamente considerati utili in sede di stipula dell'Accordo.

Non concorrono nella determinazione del T.F.R. le somme pagate per permessi non goduti e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della **Retribuzione Individuale Mensile** e Tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 14 (quattordici) giorni.

Art. 167 - T.F.R.: corresponsione - Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente o versato al Fondo di Previdenza Complementare da lui scelto, deve essere corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal servizio o, ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, alla scadenza delle retribuzioni del mese successivo a quello di cessazione.

Tenuto conto del valore previdenziale del T.F.R., dalla seconda scadenza mensile di cui al precedente comma e fino al suo effettivo e completo pagamento, il Lavoratore avrà diritto al riconoscimento di un **interesse mensile dello 0,25%** (zero virgola venticinque per cento) su tutti i saldi mensilmente dovuti. L'importo così determinato per il Trattamento di fine rapporto residuo s'intende comprensivo della relativa rivalutazione monetaria per crediti da lavoro. Resta impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.

In caso di significative variazioni del tasso ufficiale di sconto, le Parti s'incontreranno per determinare una diversa percentuale dell'interesse e rivalutazione mensile.

Art. 168 - T.F.R.: anticipazioni - Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 (otto) anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il T.F.R., in costanza di rapporto di lavoro, potrà chiedere per iscritto un'anticipazione non superiore al 70% (settanta per cento) del trattamento lordo maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) preliminare di acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- c) ristrutturazione straordinaria della casa di abitazione del lavoratore, documentata da copia delle fatture per un importo pari ad almeno 1,5 (uno virgola venticinque) volte l'anticipazione.

Fermo restando le condizioni che precedono, le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% (dieci per cento) dei potenziali aventi diritto e, comunque, entro il limite del 4% (quattro per cento) del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di 1 (uno).

Ai sensi dell'art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto potrà essere anticipato, a domanda, anche per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1,

della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, di cui agli artt. 5 e 6 della L. 53/2000. L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data d'inizio del congedo.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

- 1) l'atto costitutivo della società cooperativa;
- 2) la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
- 3) la dichiarazione che attesti l'impegno del Dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
- 4) l'impegno del Dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Analoga dichiarazione a quella del punto 4) che precede, dovrà essere resa per il caso di mancato buon fine del preliminare di acquisto.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

- 1) al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
- 2) alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- 3) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 3, del D. Lgs. 26 marzo 2001, 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata secondo il criterio della data di presentazione. In caso di parità, la precedenza spetterà alle necessità di sostegno delle spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro, l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

Nel mese della sua erogazione l'anticipazione sarà detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di fine rapporto maturato dal Lavoratore.

TITOLO XXXIX CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Art. 169 - In caso di cessione o trasformazione dell'Azienda si farà riferimento all'art. 2112 c.c., fermo restando l'obbligo di preventiva informazione alle RSA ed ai Lavoratori.

TITOLO XL SOLIDARIETÀ CONTRATTUALE DIFENSIVA

Art. 170 - Nei casi di prevista lunga riduzione di lavoro, dove si potrebbero configurare licenziamenti, al fine d'evitarli o ridurli, con Accordo di secondo livello tra Azienda e R.S.A., approvato mediante Referendum Aziendale, si potrà redistribuire l'attività lavorativa, con riduzione della retribuzione, a fronte della riduzione del lavoro che, a tutti gli effetti, assumerà la tipologia (a termine) di lavoro a Tempo Parziale.

Tale accordo di Solidarietà Contrattuale Difensiva dovrà indicare con chiarezza i motivi per cui è alternativo a un accordo legale di solidarietà difensiva ex art. 1 L. 863/1984, gli obiettivi di consolidamento degli organici e le condizioni del suo superamento.

In ogni caso tale accordo non potrà avere durata superiore ad un anno.

Decorso il termine iniziale, le Parti, con le stesse modalità, potranno eventualmente concordare un nuovo motivato accordo di Solidarietà Contrattuale Difensiva.

TITOLO XLI ENTE BILATERALE CONFEDERALE

Art. 171 - En.Bi.C. - L'Ente Bilaterale Confederale ("En.Bi.C." o "ENBIC") è stato costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL ed opera ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 276/2003. Pertanto, lo Statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti per il trasferimento ad Organismi Paritetici ad hoc dell'intera materia della sicurezza sul lavoro.

Ciò premesso, l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative per i contratti di apprendistato;
- b) a sostegno del reddito, per il tramite delle Prestazioni Straordinarie;
- c) sanitarie, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al S.S.N., per il tramite della Gestione Speciale;
- d) di sussidi in caso di decesso del Lavoratore o per infortunio professionale o extraprofessionale, come previsto dal Regolamento e dalle Convenzioni (vedasi: www.enbic.it);
- e) di interpretazione contrattuale;
- f) di gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- g) d'attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

Art. 172 - ENBIC: iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori - Ai fini dell'applicazione del presente CCNL è obbligatorio l'iscrizione e versamento dei contributi all'En.Bi.C. a favore dei Dipendenti.

Non sono ammesse deroghe aziendali, né applicazioni di altri Enti Bilaterali.

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione e dell'ampliamento di tutele specifiche a favore dei Lavoratori tramite l'En.Bi.C. e delle prestazioni di *Welfare*, concordano che esse siano parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, è obbligatoria la relativa iscrizione e contribuzione, tanto per le Aziende, quanto per i Lavoratori.

Nei casi di prima applicazione, per passaggio da altro CCNL o per nuova attività, l'iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori all'En.Bi.C. dovrà avvenire entro il 1° (primo) mese di applicazione del presente CCNL, previo versamento da parte dell'Azienda di un **contributo "Una tantum" di € 60,00** (Euro sessanta/00) per l'apertura della sua posizione anagrafica. L'Azienda sarà poi tenuta a iscrivere tutti i lavoratori in forza e i nuovi assunti entro il compiersi del mese d'inizio del loro rapporto di lavoro o di prima applicazione del presente CCNL.

L'iscrizione all'En.Bi.C comporta l'automatica iscrizione all'Organismo Paritetico En.Bi.C Sicurezza e dovrà avvenire a cura dell'Azienda o per il tramite del suo Consulente del lavoro, utilizzando la modulistica predisposta dall'En.Bi.C. e ricavabile dal sito: www.enbic.it

Art. 173 - ENBIC: adempimenti obbligatori - I contributi a favore dell'En.Bi.C., previsti nelle successive Tabelle, dovranno essere versati mensilmente, tramite Mod. "F24" e con codice causale "**ENBC**", nel rispetto degli eventuali adempimenti previsti dall'En.Bi.C. (visitare il sito: www.enbic.it).

I versamenti all'ENBIC dovranno avvenire negli importi differenziati per tipologia contrattuale, come riportato nelle successive Tabelle 1), 2), 3), 4) e 5).

Tab. 1): Contributi dovuti all'En.Bi.C. per la generalità dei Lavoratori (Quadri esclusi), assunti con contratto a tempo determinato superiore a 12 mesi, a tempo indeterminato, in apprendistato e/o a tempo parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali

<i>Descrizione</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
<p>A. "Gestione Ordinaria":</p> <p><i>Il contributo per la gestione ordinaria è destinato a:</i></p> <p><u>1.</u> <i>garantire il regolare funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali dell'En.Bi.C.;</i></p> <p><u>2.</u> <i>garantire il contributo per il funzionamento della Rappresentanza Sindacale Territoriale (R.S.T.) e della Rappresentanza Sindacale Datoriale (R.S.D.), pari a 3 euro mensili, secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 7,50 € 90,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,50 € 18,00 		
<p>B. "Gestione Speciale":</p> <p><i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale od extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 14,00 € 168,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,00 € 12,00 		
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C.	€ 24,00	€ 288,00

Tab. 2): Contributi dovuti all'En.Bi.C. per i Quadri, assunti a tempo indeterminato e a tempo pieno o parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali

<i>Descrizione</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
<p>A. "Gestione Ordinaria":</p> <p><i>Il contributo per la gestione ordinaria è destinato a:</i></p> <p><u>1.</u> <i>garantire il regolare funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali dell'En.Bi.C.;</i></p> <p><u>2.</u> <i>garantire il contributo per il funzionamento della Rappresentanza Sindacale Territoriale (R.S.T.) e della Rappresentanza Sindacale Datoriale (R.S.D.), pari a 3 euro mensili, secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 7,50 € 90,00 • di cui a carico del Lavoratore: € 1,50 € 18,00 		
<p>A. cui per "Gestione Speciale":</p> <p><i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di più ampi rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale od extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore: € 40,67 € 488,04 • Carico per il Lavoratore: € 1,00 € 12,00 		
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C. per i Quadri:	€ 50,67	€ 608,04

Tab. 3): Contributi dovuti alla sola “Gestione Ordinaria” dell’En.Bi.C. per i lavoratori con Contratto a Tempo Determinato, pari o inferiori a 12 mesi (comprensivi delle eventuali proroghe)

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
A. “Gestione Ordinaria”: <i>Il contributo per la gestione ordinaria è destinato a:</i> <u>1.</u> <i>garantire il regolare funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali dell’En.Bi.C.;</i> <u>2.</u> <i>garantire il contributo per il funzionamento della Rappresentanza Sindacale Territoriale (R.S.T.) e della Rappresentanza Sindacale Datoriale (R.S.D.), pari a 3 euro mensili, secondo le modalità deliberate dall’Assemblea.</i>		
• di cui a carico dell’Azienda, per ciascun Lavoratore:	€ 4,50	€ 54,00
• di cui a carico del Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00
Totale contributi mensili/ annuali dovuti all’En.Bi.C.	€ 6,00	€ 72,00

Tab. 4): Contributi dovuti all’En.Bi.C. per la generalità dei Lavoratori con Contratto a Tempo Indeterminato o in Apprendistato a Tempo Parziale inferiore a 16 ore settimanali

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
A. “Gestione Ordinaria”: <i>Il contributo per la gestione ordinaria è destinato a:</i> <u>1.</u> <i>garantire il regolare funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali dell’En.Bi.C.;</i> <u>2.</u> <i>garantire il contributo per il funzionamento della Rappresentanza Sindacale Territoriale (R.S.T.) e della Rappresentanza Sindacale Datoriale (R.S.D.), pari a 3 euro mensili, secondo le modalità deliberate dall’Assemblea.</i>		
• di cui a carico dell’Azienda, per ciascun Lavoratore:	€ 7,50	€ 90,00
• di cui a carico del Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00
Totale contributi mensili/ annuali dovuti all’En.Bi.C.	€ 9,00	€ 108,00

Tab. 5): Contributo alla “Gestione Ordinaria” dell’En.Bi.C per i Lavoratori Intermittenti

Descrizione	Contributo orario *
A. “Gestione Ordinaria”: <i>Il contributo garantisce il funzionamento dell’Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull’Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l’efficienza e l’efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote annuali per il funzionamento delle RST ed RSD.</i>	
Totale contributo orario dovuti all’En.Bi.C., a totale carico del Datore	0,0347

* Considerato che le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa e per Caso morte/infortuni erogate dalla “Gestione Speciale” dell’En.Bi.C., al fine di essere garantite, suppongono il versamento di un contributo annuale predefinito e che nel Lavoro Intermittente, sia a tempo determinato che indeterminato, sia a tempo pieno che parziale, manca la garanzia di una “soglia minima” della prestazione lavorativa, le Parti hanno concordato che, in tali casi, vi sia l’esonero dal versamento del contributo destinato alla “Gestione Speciale” dell’En.Bi.C. e, conseguentemente, dal diritto del lavoratore di richiedere le relative prestazioni. A ristoro però di tale perdita, le Parti hanno previsto il riconoscimento al lavoratore di un’indennità “per mancate prestazioni”, pari ad **€ 0,2023** per ogni ora ordinaria lavorata.

I contributi previsti alla *Gestione Speciale* sono destinati esclusivamente all’erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. (ora attraverso la *Mutua MBA: www.mbamutua.org*) e di sussidi economici per sostegno al reddito in caso di morte e invalidità permanente assoluta professionale o extraprofessionale, escludendo tassativamente ogni altra destinazione.

Per i requisiti, le condizioni e la decorrenza delle prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e per Caso morte/infortuni, si rinvia al sito dell’Ente Bilaterale (www.enbic.it).

Le prestazioni dell’En.Bi.C. e di *Welfare Contrattuale* costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal presente CCNL e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore, così come nella determinazione dei costi Contrattuali.

Inoltre, le Parti, in conformità alle previsioni legali in materia, ricordano che, allo scopo di assicurare trattamenti integrativi a sostegno del reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni in materia di Cassa Integrazione, i Datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 (cinque) dipendenti dovranno versare il contributo annualmente previsto al FIS (*Fondo di Integrazione Salariale*) istituito presso l'INPS, ai sensi del Decreto Ministeriale n. 94343 del 3 febbraio 2016, che precisa le prestazioni del Fondo.

Art. 174 - Elemento Perequativo Sostitutivo per i Dipendenti con contratti di durata inferiore ai 12 mesi - Solo per i Lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, che siano assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 (dodici) mesi, o con orario di lavoro inferiore alle 16 (sedici) ore settimanali, o 64 (sessantaquattro) ore mensili o 532 (cinquecentotrentadue) ore annuali, ai quali non competono le prestazioni della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.C., sarà corrisposto un **Elemento Perequativo Sostitutivo pari a lordi € 0,2023** per ogni ora ordinaria lavorata.

Tale Elemento non sarà utile nella determinazione della R.M.N., dei ratei di retribuzioni differite (*tredecima, ferie, permessi*), nè del T.F.R.

L'Elemento Perequativo Sostitutivo spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando essa sia inferiore a 12 (dodici) mesi.

Pertanto, in presenza di Elemento Perequativo Sostitutivo, così come previsto dal presente articolo, non saranno dovute al Lavoratore le prestazioni di cui alla "*Gestione Speciale*" dell'articolo che precede.

In caso di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il Lavoratore non avrà più diritto all'Elemento Perequativo Sostitutivo, ma alle prestazioni previste dalla "*Gestione Speciale*", con conseguente obbligo del Datore di versare la relativa contribuzione.

Art. 175 - ENBIC: responsabilità per mancata contribuzione - L'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'En.Bi.C., è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie, nonché dell'eventuale maggiore danno subito o sanzioni di Legge e, entro i limiti di prescrizione, permarrà l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati dovuti.

Pertanto, nessuna prestazione sarà dovuta dall'En.Bi.C. al Lavoratore qualora l'Azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione e integralmente versato i contributi. In tal caso, le prestazioni previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro.

In caso di morte o di invalidità del Dipendente, di diritto iscrivibile alla "*Gestione Speciale*", il Datore di lavoro inadempiente dovrà riconoscere al Lavoratore, ai suoi Superstiti o al Lavoratore permanentemente invalido, l'intero importo o le stesse prestazioni che avrebbe erogato la Gestione Speciale (*Sanitarie Integrative al S.S.N. o Assicurative*), se vi fosse stato il puntuale versamento aziendale dei contributi dovuti.

Detti versamenti nei casi previsti sono, perciò, obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, e tali contributi e le relative prestazioni concorrono nella determinazione dei benefici e dei costi complessivi contrattualmente concordati.

Art. 176 - Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione - È costituita, nell'ambito dell'En.Bi.C., la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, in conformità al suo Regolamento approvato dalle Parti.

Tale Commissione ha i seguenti compiti (*indicativi e non esaustivi*):

1. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e sue modificazioni e integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva. Tale controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore e, in tal caso, l'Azienda è tenuta a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;
2. emettere Interpretazioni sul testo contrattuale, in caso di dubbi o incertezze manifestate da una delle Parti stipulanti il CCNL o da un soggetto interessato (*Azienda, Lavoratore, Consulente ecc.*);
3. definire i profili e le esemplificazioni del personale, per i casi non previsti dalla Classificazione del presente CCNL;
4. a domanda di una delle Parti interessate, emettere la Conformità alle previsioni contrattuali o agli schemi predisposti dall'En.Bi.C. del Piano Formativo Individuale per gli Apprendisti;
5. adeguare il testo contrattuale alle nuove disposizioni legislative intervenute nel corso della sua validità.

Le Interpretazioni emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia e Interpretazione (*Autentiche, Integrative, Parzialmente Modificative, Riassuntive, Aggiornative ecc.*), avranno piena **efficacia applicativa** dal primo giorno del mese successivo a quello di avvenuta pubblicazione nel sito dell’Ente Bilaterale (www.enbic.it). In sede di ristampa del CCNL, come previsto in Premessa, il testo contrattuale sarà integrato dalle Interpretazioni della Commissione nel frattempo pubblicate, ponendo al termine dell’articolo di riferimento, in carattere *corsivo*, l’estratto dell’Interpretazione stessa.

Art. 177 - Certificazione degli Appalti e Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione - Ai sensi degli articoli 76, comma 1, lettera a) e 84 del D. Lgs. 276/2003, nonché dell’art. 30 del D.Lgs. 81/2008, dell’Organismo Paritetico Nazionale Confederale - OPNC Enbic Sicurezza - è richiamata:

- a) la Commissione di Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione, quale Organo Tecnico Paritetico di OPNC Enbic Sicurezza.

Sintesi sulla Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione

A domanda delle Parti interessate, la Commissione procederà all’Asseverazione del Modello di organizzazione e gestione, idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa dell’Azienda.

Art. 178 - Ente Bilaterale di Formazione - Le Parti, riconoscendo l’importanza della valorizzazione delle risorse umane, intendono promuovere programmi di formazione, anche attraverso apposite convenzioni con Enti per la formazione e riqualificazione dei Lavoratori.

Per quanto sopra le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di Legge, dagli Accordi Interconfederali e dal presente Contratto, che la formazione avvenga prevalentemente mediante affiancamento ed esperienze dirette, riservando alla “*formazione in aula*” o “*a distanza*” solo quella relativa agli aspetti generali del rapporto di lavoro quali, diritti e doveri dei Lavoratori; disciplina del rapporto di lavoro subordinato; diritti sindacali; tutele contrattuali, legali, previdenziali, assicurative e assistenziali spettanti ai Lavoratori dai rispettivi Enti preposti.

La formazione dovrà essere orientata anche al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai Lavoratori di acquisire le professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze della domanda di lavoro, anche derivanti da innovazioni tecnologiche e organizzative, e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale svantaggiato, nell’intento di facilitare l’incontro tra domanda e offerta e di consentire una maggiore flessibilità nell’impiego dei Lavoratori, anche promuovendo *stage*, praticantati e altri percorsi formativi;
- facilitare il reinserimento dei Lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione o inoccupazione.

Tale formazione si potrà rivolgere anche ai Professionisti (*Consulenti del lavoro, Commercialisti, Legali ecc.*) interessati al mondo del lavoro in generale ed all’approfondimento in particolare della Contrattazione in essere tra le Parti sottoscrittrici il presente CCNL e alle iniziative in favore delle aziende e dei lavoratori del sistema “Enbic” e “Enbic Sicurezza” (anche con *Commissione Sicurezza*), il tutto per promuovere l’instaurazione e lo svolgimento di corretti ed etici rapporti di lavoro, sostenibili per l’impresa, i lavoratori e l’ambiente.

Art. 179 - Composizione delle Controversie

In caso di controversie, è fatta salva la facoltà delle Parti in causa di ricorrere alla **Conciliazione in sede sindacale**, ove non diversamente previsto dalla normativa vigente, così come disciplinate al Titolo LIX.

TITOLO XLII

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

(aggiornata al Protocollo di rinnovo contrattuale del 17/12/2024)

Art. 180 - Le Parti, in considerazione delle modeste prospettive della previdenza pubblica, condividono l’importanza di accreditare il T.F.R. maturato dal Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare già costituito o al Fondo Complementare di Previdenza Complementare da costituire.

Ciò premesso, a richiesta del Lavoratore interessato, dal **1° gennaio 2025**, il Datore accrediterà al Fondo scelto, il T.F.R. maturato alle scadenze previste, oltre ad una quota aggiuntiva aziendale mensile pari **all'1%** della Componente Parametrica spettante al Lavoratore stesso.

Restano impregiudicate condizioni di miglior favore eventualmente stabilite mediante Contrattazione Aziendale di Secondo Livello.

TITOLO XLIII

PATRONATI

Art. 181 - Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL (*esempio: ENCAL CISAL*) o di Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto, unitamente alle Parti firmatarie del presente CCNL, un Accordo Aziendale di Secondo Livello, hanno diritto di svolgere, a domanda, la loro attività all'interno dell'Azienda.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con il singolo Ente i modi di svolgimento della loro assistenza, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

TITOLO XLIV

DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)

Art. 182 - Per i requisiti ed il rilascio del DURC, si rinvia alla normativa vigente.

TITOLO XLV

RISPETTO DELLA RISERVATEZZA

Art. 183 - Per quanto concerne il presente Titolo si rimanda alla normativa vigente in materia (Reg. UE 2016/679).

Disciplina Speciale

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

*per Dipendenti degli Studi dei Revisori Legali,
dei Tributaristi e delle Società di Revisione*

TITOLO XLVI AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 184 - Ambito di applicazione - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica esemplificativamente ai Dipendenti degli Studi e delle Società che operano, in qualsiasi forma, nei settori o attività sotto indicati:

- A. Studi Professionali di Revisione Legale e dei Tributaristi;
- B. Società di Revisione Legale;
- C. Associazioni di categoria e/o datoriali dei settori riconducibili alle attività di cui ai punto A. e B.

Art. 156 - Classificazione dimensionale degli Studi o Società

Ambito di applicazione	Numero di Dipendenti			
	<i>Fino a 3</i>	<i>Da 4 a 9</i>	<i>Da 10 a 30</i>	<i>Oltre 31*</i>
A. Studi Professionali	Piccolo	Medio	Grande *	-
B. Società di Revisione legale	Piccolo	Medio	Grande *	-
C. Associazioni di categoria e/o associazioni datoriali dei settori riconducibili alle attività di cui ai punti A. e B. che precedono	Micro	Piccolo	Medio	Grande *

Il numero di Dipendenti è inteso come media del personale in forza nell'anno precedente, con le seguenti indicazioni:

- *il personale con orario a tempo parziale dovrà essere computato pro-quota;*
- *il personale assunto a tempo determinato sarà computato per intero solo se avente un contratto di lavoro della durata di oltre 180 giorni nell'anno di riferimento; in caso contrario, sarà considerato pro-quota;*
- *gli Apprendisti saranno inclusi nel conteggio.*

Nel caso di più attività nella medesima Società, i limiti dimensionali saranno dati dal totale di tutti i dipendenti imputati all'ambito con più lavoratori.

TITOLO XLVII NORME PARTICOLARI PER I QUADRI

Art. 185 - Quadri - Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato che svolgono, con carattere continuativo e con specifiche Autonomie, Responsabilità, Competenze e Deleghe, funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali in settori specifici di Grandi Studi o con responsabilità generale per l'intero Studio o Filiale.

Art. 186 - Quadri: orario part-time speciale - Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time che sino a 30 (trenta) ore mensili, salvo diverso accordo tra le Parti sottoscritto nella lettera di assunzione, si articolerà in giornate lavorative di almeno 4 (quattro) ore ciascuna.

Art. 187 - Quadri: formazione e aggiornamento - Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e il miglioramento dei servizi prestati, le Aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.

Le Parti convengono che presso l'Ente Bilaterale si elaborino, ove richiesto, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione per i Quadri, anche con particolare riferimento ai diversi settori professionali.

Art. 188 - Quadri: assegnazione della qualifica - L'assegnazione della qualifica di Quadro al Lavoratore che svolge le relative mansioni, che non sia avvenuta per sostituzione di altro Quadro assente con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge (*sei mesi solari consecutivi*).

Nel caso in cui lo svolgimento delle mansioni superiori di Quadro sia frazionato e/o ricorrente, l'assegnazione della qualifica, sempre ad esclusione della sostituzione di altro Quadro assente con diritto di conservazione del posto, diverrà definitiva quando si sia complessivamente protratta per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'arco dell'ultimo triennio.

Art. 189 - Quadri: Assistenza Sanitaria Integrativa e Assicurativa - A favore dei Quadri compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto è operante tramite l'Ente Bilaterale, conformemente alle

previsioni del Regolamento, l'Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale, come previsto all'art. 173.

Art. 190 - Quadri: polizza assicurativa Responsabilità Civile - Ai Quadri dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'Azienda, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € 50.000,00 (cinquantamila Euro) per evento e per anno.

L'Azienda è altresì tenuta ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € 300.000,00 (trecentomila Euro).

TITOLO XLVIII CLASSIFICAZIONE UNICA

Nel CCNL le Parti hanno inserito i descrittori estesi delle Professionalità e delle mansioni conformi al sistema E.Q.F. Ciò obbliga a porre molta attenzione nella Classificazione del personale da assumere e, specialmente, nell'assegnazione dei livelli del personale che proviene da altri CCNL.

Le Parti concordano sulla necessità che nelle applicazioni contrattuali l'inquadramento del personale dipendente sia determinato esclusivamente dall'effettivo contenuto professionale delle mansioni svolte, così come individuato nelle Tabelle di sintesi del successivo articolo e nelle Declaratorie, Profili contrattuali ed Esemplificazioni che le descrivono, fermo restando che le competenze gestionali superiori comprendono sempre anche quelle inferiori.

Art. 191 - Classificazione Unica: criteri e descrizione - I lavoratori dipendenti, Quadri, Impiegati e Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 9 (nove) livelli.

L'inquadramento dei Lavoratori dovrà essere effettuato solo confrontando le mansioni effettivamente svolte con le Declaratorie, i Profili e le Esemplificazioni previste dal presente CCNL, conformi al Sistema Europeo d'Inquadramento.

Pertanto, l'inquadramento nei 9 (nove) livelli previsti **dovrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle mansioni in concreto esercitate dal Lavoratore fermo restando che, come previsto dalla nuova stesura dell'art. 2103 c.c., l'Azienda avrà diritto di pretendere dal Lavoratore lo svolgimento di mansioni diverse da quelle di assunzione, purché esse appartengano allo stesso livello d'inquadramento professionale prima riconosciuto e ciò ogniqualvolta esse siano richieste da motivate esigenze organizzative e sia stata fornita la necessaria formazione.**

Le esemplificazioni riportano solo il "titolo" della mansione, mentre il suo "contenuto" dovrà essere corrispondente alla Declaratoria e al Profilo previsti per il livello professionale da riconoscere.

Quindi, il livello professionale sarà così determinato:

1. ricercando la **Declaratoria** che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
2. individuando il **Profilo** che, nella Declaratoria, meglio descrive le mansioni effettive del Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
3. nel Profilo individuato, si ricercherà l'**Esemplificazione** che meglio rappresenti il "titolo" della mansione. Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà però quello precisato nelle rispettive diverse Declaratorie e Profili.

Resta comunque inteso che in fase d'inquadramento del personale si dovrà, come già detto, verificare le mansioni svolte dal Dipendente e individuare il livello professionale corrispondente, con riferimento a qualsiasi Profilo ed Esemplificazione, indipendentemente dal suo ambito d'applicazione.

Qualora le mansioni richieste o svolte mancassero di Esemplificazione contrattuale, si assegnerà al Lavoratore il titolo in uso, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al Profilo e alla Declaratoria applicabile.

Per l'adeguamento delle Esemplificazioni contrattuali mancanti, è gradita una segnalazione alla Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale del CCNL (posta elettronica: certificazionenazionale@enbic.it).

Le Declaratorie, i Profili e le Esemplificazioni sono espressi, per maggiore facilità di lettura, nel genere maschile, ferma restando la fungibilità professionale di genere che qui s'intende esplicitamente affermare.

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra Classificazione e le richieste “Conoscenze”, “Abilità”, “Autonomie”, “Competenze” e “Responsabilità” proprie della mansione, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli d’inquadramento nelle Tabelle che seguono, aggiornati al Sistema di Inquadramento Europeo E.Q.F.

Tab. Quadri: Sintesi della Classificazione dei Quadri

Conoscenza/e:	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d’attività con responsabilità che, nelle Piccole Aziende, può interessare anche tutti i settori aziendali o in estesa area multiprofessionale, con funzione d’interfaccia tra campi diversi.
Abilità:	In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell’innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale.
Autonomia:	Rappresentativa: quando il Quadro opera come <i>Alter Ego</i> dell’imprenditore, con relativa delega di poteri e di firma in importante settore di grande Azienda o, quale Direttore, di Piccola Azienda.
Competenze e Responsabilità:	Deve saper dimostrare effettiva autorità, capacità di innovazione e promozione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all’avanguardia. Ha la responsabilità dei risultati delle aree autonome e dei gruppi di lavoro coordinati o dell’intera Piccola Azienda.
Titolo del livello:	<u>Direttore con Rappresentanza</u>
Livello:	Quadro (in sigla “Q”) (E.Q.F.: Livello 8Q, con Rappresentanza)

Tab. A/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello A1

Conoscenza/e:	Il più elevato livello conoscitivo e gestionale d’attività con responsabilità che, nelle Piccole Aziende, può comprendere tutti i settori aziendali o in estesa area multiprofessionale, con funzione d’interfaccia tra campi diversi.
Abilità:	In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi dell’innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale.
Autonomia:	Estesa Gestionale: il Lavoratore che, per le proprie competenze relative all’area professionale di competenza, oltre all’azione di coordinamento organizzativo, gestisce i propri sottoposti e sceglie soluzioni in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti.
Competenze e Responsabilità:	Deve sapere dimostrare effettiva autorità, innovazione, autonomia, integrità e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all’avanguardia, con responsabilità dei risultati dell’intero gruppo di lavoro coordinato e della gestione disciplinare dei propri sottoposti.
Titolo del livello:	<u>Direttore, senza Rappresentanza</u>
Livello:	Impiegato Direttivo A1 (E.Q.F.: Livello 8)

Tab. A/2: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello A2

Conoscenza/e:	Altamente specializzata, che può costituire l'avanguardia della conoscenza nel proprio ambito lavorativo, anche come base della ricerca originale. Consapevolezza critica delle problematiche legate alla conoscenza professionale specifica e all'interfaccia tra campi diversi.
Abilità:	Specializzato nella soluzione dei problemi, nella ricerca e/o nell'innovazione, al fine di sviluppare nuove conoscenze e procedure e per integrare conoscenze provenienti da ambiti diversi.
Autonomia:	Gestionale ed Estesa Organizzativa: quando il Lavoratore, con le caratteristiche previste per l'autonomia organizzativa (cf. anche liv. B1), opera in attività multisettoriali con responsabilità che comprendono diverse aree non omogenee.
Competenze e Responsabilità:	Gestisce e innova complessi e imprevedibili contesti di lavoro che richiedono nuovi approcci strategici. Ha la responsabilità di contribuire alla conoscenza e alla pratica professionale e/o di verificare le prestazioni dei gruppi di lavoro sottoposti dei quali ha la responsabilità disciplinare.
Titolo del livello:	<u>Responsabile o Capo Servizio</u> (Responsabile di più Uffici, con competenze eterogenee ma operativamente complementari) <u>Responsabile o Capo Area</u> (Responsabile di più Reparti)
Livello:	Impiegato Direttivo A2 (E.Q.F.: Livello 7)

Tab. B/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello B1

Conoscenza/e:	Avanzate in un ambito lavorativo, che presuppongono una comprensione critica di teorie e principi.
Abilità:	Avanzate, che dimostrino padronanza e la capacità d'innovazione necessaria a risolvere problemi complessi e imprevedibili in un ambito specializzato di lavoro.
Autonomia:	Organizzativa: quando il Lavoratore effettua, nell'area di propria competenza, di adeguata estensione e complessità, l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (<i>mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro</i>).
Competenze e Responsabilità:	Gestisce attività o progetti complessi, assumendosi la <u>responsabilità per il processo decisionale anche in contesti di lavoro imprevedibili</u> . Ha la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di persone e gruppi sottoposti. Di conseguenza, ha la responsabilità di attivare i procedimenti disciplinari sia per le infrazioni alla parte generale del rapporto, sia per gli aspetti tecnici specifici.
Titolo del livello:	<u>Capo Ufficio/Capo Reparto</u>
Livello:	Impiegato Gestionale B1 (E.Q.F.: Livello 6)

Tab. B/2a: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello B2/a Gestore

Conoscenza/e:	Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo e consapevolezza dei confini di tale conoscenza.
Abilità:	Una completa gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per dirigere i sottoposti e il loro lavoro, scegliendo le soluzioni in funzione degli obiettivi generali ricevuti.
Autonomia:	Funzionale: quando il Lavoratore, con le proprie elevate e specifiche competenze, nel proprio settore di attività, sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative, alternative commerciali, linee di difesa, ecc.
Competenze e Responsabilità:	<u>Gestisce, controlla e sviluppa</u> le proprie prestazioni e quelle di altri sottoposti, in contesti di lavoro esposti a cambiamenti anche imprevedibili.
Titolo del livello:	<u>Gestore con responsabilità del risultato - Capo Squadra</u>
Livello:	Impiegato Gestionale B2/a (E.Q.F.: Livello 5)

Tab. B/2b: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello B2/b Specialista e Coordinatore

Conoscenza/e:	Pratica e teorica, completa e specializzata nello specifico ambito lavorativo e consapevolezza dei confini di tale conoscenza.
Abilità:	Una completa gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per sviluppare concrete soluzioni creative a problemi di competenza.
Autonomia:	Elevata professionale: quando il Lavoratore, <u>con le caratteristiche previste per l'autonomia professionale (cf. liv. C1)</u> , opera con conoscenze integrate su più settori aziendali.
Competenze e Responsabilità:	Per le <u>proprie elevatissime competenze tecniche e professionali</u> , affronta <u>imprevedibili problemi di lavoro</u> , controllando e sviluppando le prestazioni proprie e anche di altri sottoposti.
Titolo del livello:	<u>Impiegato di Elevato Concetto Plurisetoriale e Coordinatore</u>
Livello:	Impiegato o Operaio, Altamente Specializzato Plurisetoriale e Coordinatore B2/b (E.Q.F.: Livello 5)

Tab. C/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello C1

Conoscenza/e:	Pratica e teorica elevata in riferimento ad ampi contesti di lavoro.
Abilità:	Cognitive e pratiche necessarie a organizzare e risolvere problemi specifici nel proprio campo di lavoro.
Autonomia:	Professionale: quando il Lavoratore, nel rispetto di procedure e/o di disposizioni generali ricevute, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, individuando quelle migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d'intervento. Garantisce il risultato specifico richiesto dalla mansione per il gruppo organizzativamente coordinato, inteso come rispetto delle quantità, qualità, soddisfazione e rispetto dei previsti tempi di evasione.
Competenze e Responsabilità:	<u>Autogestione</u> delle attività <u>nell'ambito delle linee guida</u> in contesti di lavoro solitamente prevedibili, ma soggetti a cambiamenti. Essendo titolare delle specifiche competenze proprie della mansione svolta, supervisiona il lavoro ordinario di altri, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e miglioramento delle attività lavorative.
Titolo del livello:	<u>Impiegato di Concetto</u>
Livello:	Operatore Specializzato Settoriale C1 - Supervisore e Coordinatore (E.Q.F.: Livello 4)

Tab. C/2: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello C2

Conoscenza/e:	Nel proprio ambito lavorativo, ha qualificata conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, comunque acquisiti.	
Abilità:	Cognitive e pratiche necessarie a organizzare il proprio lavoro e risolvere problemi.	
Autonomia:	Elevata esecutiva: quando il Lavoratore, <u>con le caratteristiche previste per l'autonomia esecutiva (cf. Liv. D1)</u> , <u>sceglie</u> e applica metodi di base, strumenti, materiali e informazioni. Può coordinare organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore.	
Competenze e Responsabilità:	Responsabilità necessaria per <u>portare a termine i compiti del proprio ambito di lavoro</u> , adeguando il comportamento alle circostanze presenti per risolvere problemi.	
Titolo del livello:	<i>Alinea 1</i> <u>Impiegato Qualificato</u>	<i>Alinea 2 e 3</i> <u>Operatore Qualificato</u>
Livello:	Operatore Qualificato Settoriale C2 (E.Q.F.: Livello 3)	

Tab. D/1: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello D1

Conoscenza/e:	Pratica elevata nelle proprie mansioni.	
Abilità:	Cognitive e pratiche, necessarie per utilizzare informazioni rilevanti al fine di svolgere compiti e risolvere problemi di normale difficoltà utilizzando regole e strumenti adeguati.	
Autonomia:	Esecutiva: quando il Lavoratore, al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze e delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente programmi e attrezzature date rispettando la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento e dei servizi ecc.	
Competenze e Responsabilità:	Ottempera disposizioni settoriali, con autonomia esecutiva.	
Titolo del livello:	<i>Alinea 1</i> <u>Impiegato di Elevato Ordine</u>	<i>Alinea 2</i> <u>Operatore Esperto Settoriale</u>
Livello:	Operatore Esecutivo Settoriale D1 (E.Q.F.: Livello 2)	

Tab. D/2: Sintesi della Classificazione del Personale - Livello D2

Conoscenza/e:	Generale di base, omogenee o di poco superiori alle normali esperienze di vita.	
Abilità:	Ottempera disposizioni basilari settoriali.	
Autonomia:	Operativa: quando il Lavoratore ottempera a disposizioni o procedure e effettua operazioni omogenee alle ordinarie responsabilità della vita, quali guida di automezzi, semplici gestioni o controlli amministrativi preimpostati, acquisti di materiali di ordinario consumo e altre attività, per le quali siano richieste competenze acquisite dopo un modesto periodo formativo e/o d'affiancamento.	
Competenze e Responsabilità:	Nelle mansioni più elevate, opererà con la diretta supervisione di altro lavoratore di livello superiore.	
Titolo del livello:	<i>Alinea 1</i> <u>Impiegato d'Ordine</u>	<i>Alinea 2</i> <u>Operatore Comune</u>
Livello:	Operatore Esecutivo Settoriale D2 (E.Q.F.: Livello 1)	

Art. 192 - Classificazione Unica: Definizioni attinenti

Ai fini della corretta Classificazione del Personale dipendente al quale si applica il presente CCNL, le Parti riportano il significato dei termini utilizzati nelle precedenti Tabelle di Sintesi:

- a) **"Responsabile"**: figura che, al proprio livello di competenza e con le mansioni che gli sono proprie, gestisce e coordina un gruppo di Sottoposti Responsabili e/o Lavoratori. Coincide con le figure specifiche di Responsabile di Direzione, Capo Area, Capo Ufficio, Capo Reparto, Capo Squadra. Risponde al suo superiore gerarchico, mentre il grado d'autonomia e responsabilità dipende dal livello professionale acquisito.
- b) **"Settore/Servizio/Area"**: struttura amministrativa, commerciale, tecnica, informatica o produttiva, complessa e omogenea, anche composta da più uffici/reparti.
- c) **"Ufficio"**: struttura amministrativa semplice a contenuto professionale d'area coerente.
- d) **"Reparto"**: struttura operativa complessa, composta da più Operatori specialistici con unico coordinamento.
- e) **"Capo Ufficio/Reparto"**: quando un Lavoratore, per le proprie autonomie, responsabilità e competenze, gestisce e coordina un gruppo di lavoratori di livello inferiore, appartenenti al medesimo ufficio/reparto, con responsabilità della loro formazione, organizzazione e lavoro.
- f) **"Gruppo"**: insieme di lavoratori aventi competenze omogenee ma professionalità eterogenee, normalmente distribuite su più livelli (*ad esempio, gruppo manutentori elettrici: 2 apprendisti elettricisti e 3 operai qualificati elettricisti*).
- g) **"Squadra"**: un gruppo di competenze eterogenee ma di professionalità omogenee, comprendente fino a 5 (cinque) lavoratori (*esempio: 1 Lavoratore Qualificato Montatore, 1 Lavoratore Qualificato Elettricista e 1 Lavoratore Qualificato Collaudatore*).

- h) **"Capo Squadra"**: quando il Responsabile, per le proprie autonomie e competenze, coordina un Gruppo o una Squadra di lavoratori, che concorrono all'esecuzione di un determinato lavoro (*Manutenzioni ecc*).
- i) **"Professionalità Omogenee"**: s'intendono Profili e/o Esemplificazioni della medesima Declaratoria (Livello), ma con mansioni diversi tra loro integrabili e/o fungibili.

Art. 193 - Classificazione Unica del Personale - Per poter effettuare il corretto inquadramento del personale, le Parti riportano i seguenti **Criteri d'inquadramento**:

1) Criteri generali di valutazione

La Classificazione del Personale contrattualmente operata, riferendosi ad ambiti dimensionali eterogenei, tiene conto delle situazioni aziendali mediamente rappresentate. Ne consegue che la previsione contrattuale dovrà sempre essere contestualizzata anche nella realtà dimensionale dell'Azienda.

A titolo di esempio, senza valutare l'elemento dimensionale, la Declaratoria e il Profilo di Direttore risulteranno troppo ristretti se applicati in una Azienda di Servizi composta prevalentemente da Impiegati di Elevato Concetto o Concetto e troppo ampi se applicati ad una realtà composta quasi esclusivamente da Lavoratori d'Ordine.

Nel primo caso, il Direttore dovrà avere pregnanti competenze legali, amministrative e commerciali, dovrà seguire le fasi di programmazione e realizzazione degli interventi, assicurarsi del rispetto delle norme di Legge in un ambito pluridisciplinare, effettuare valutazioni legale/tecnica/commerciale/produttiva/del personale, rispetto della privacy, scelta dell'idonea strumentazione tecnica, verificare prove ecc., il tutto in un contesto molto fluido (cambio di Clienti, aggiornamenti legislativi, variabilità dei problemi).

Nel secondo caso, il Direttore sarà prevalentemente Responsabile del coordinamento, della disciplina e dell'organizzazione del gruppo di lavoro che opera, normalmente, in condizioni di stabilità. Ai fini del corretto inquadramento, è manifesto come, nell'esempio, la definizione dimensionale debba essere ridotta per il caso del Direttore degli Impiegati di Concetto, mentre sarà ampliata nel caso del Direttore Responsabile di un'Azienda di Addetti d'ordine.

Per tali ragioni, le Parti hanno concordato d'inserire nelle singole esemplificazioni anche gli ambiti dimensionali d'applicazione, che dovranno essere numericamente individuati dalla Tabella sulla "Classificazione dimensionale degli Studi o Società".

2) Criteri della Mobilità Professionale

Ogniqualevolta nella Classificazione del Personale si preveda il requisito di un arco temporale per la c.d. "Mobilità Professionale Verticale", tale requisito, essendo correlato all'esperienza, sarà riferito solo al tempo pieno effettivamente lavorato nella mansione, con esclusione dei periodi che, per qualsiasi ragione, non siano stati lavorati per oltre 15 giorni continuativi. In caso di lavoro a tempo parziale, l'arco temporale ai fini dell'acquisizione del livello superiore, dovrà essere aumentato proporzionalmente all'inverso dell'**Indice di prestazione**, al fine di garantire l'invarianza del tempo d'esperienza effettivamente richiesto.

3) Criteri della Mobilità Verticale e sulla Dimensione aziendale

Ogniqualevolta si preveda un inquadramento al livello superiore in relazione alle dimensioni aziendali, si dovrà rispettare il seguente criterio:

- all'atto dell'assunzione o di adibizione alla mansione, il Lavoratore dovrà essere inquadrato al livello previsto dalla Declaratoria in quel momento applicabile in base alla dimensione aziendale. Se al Lavoratore si applicano le Condizioni d'ingresso o la Mobilità Verticale, si dovranno rispettare le specifiche previsioni di cui al presente CCNL;
- quando la media dei lavoratori presenti nell'anno precedente (*media = somma dei lavoratori in forza nei singoli mesi dell'anno, diviso 12*) configuri una superiore classificazione dimensionale aziendale e tale fatto preveda la possibilità di un superiore livello d'inquadramento, si dovrà preventivamente verificare se le autonomie, responsabilità, competenze e mansioni effettivamente svolte dal Lavoratore siano quelle previste dal livello superiore. In caso positivo, al Lavoratore spetterà il riconoscimento, con apposita voce, della differenza tra la **Componente Parametrica** prevista nel livello superiore spettante e la **Componente Parametrica** del livello di appartenenza. Decorsi 12 mesi consecutivi, in costanza del requisito dimensionale superiore, dal 1° giorno del mese successivo dovrà essere effettivamente riconosciuto al Lavoratore il livello superiore, sia la relativa **R.T.M.C.M.**

Art. 194 - Classificazione del personale: Quadri, Impiegati e Operai - Si riporta la Classificazione del Personale.

In tutti i casi nei quali sia incerto l'inquadramento, per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito della Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale (e.mail: certificazionenazionale@enbic.it) emettere parere vincolante, che sarà pubblicato anche nel sito dell'Ente Bilaterale (www.enbic.it), per ogni utilità ad esso riconducibile.

QUADRO (Q)

Direttore di Studio o d'importante Settore

Declaratoria

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella "Quadri" dell'art. 191 del presente CCNL, in Azienda o Settore di adeguata dimensione e particolare complessità operativa, con delega di firma, abbia poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento di risorse umane e materiali con responsabilità gestionale, anche nei confronti di terzi.

Profili ed Esempificazioni

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - gestisce gli uffici di contabilità generale, sezionale, gestionale, approvvigionamenti, casse, banche, liquidità e recupero crediti. Ha la responsabilità dell'approntamento dei dati necessari per la formulazione del bilancio aziendale, che ha la responsabilità di predisporre e presentare. Coordina gli adempimenti fiscali o societari anche avvalendosi di consulenti esterni, con responsabilità in merito al rispetto delle disposizioni legali e aziendali e delle scadenze o termini di legge:
 - Direttore Settore Amministrativo (normalmente in Grande Azienda)
 - gestisce la contabilità generale, assicurando la corretta applicazione delle norme di legge e delle procedure stabilite. Fa predisporre i prospetti contabili e le situazioni periodiche relative all'andamento delle attività aziendali. Collabora con la Direzione amministrativa e/o finanziaria per la preparazione del bilancio. Coordina le procedure contabili, le rilevazioni inventariali e i dati che gli pervengono dai diversi settori amministrativi. Assicura la corretta tenuta dei libri contabili, conformemente alla legge e alle procedure aziendali:
 - Direttore Settore Contabilità Generale (normalmente in Grande Azienda)
 - gestisce le attività di finanza aziendale, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle decisioni di politica finanziaria e ne garantisce l'applicazione. Elabora i piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche. Predisporre gli strumenti di controllo delle liquidità nel tempo, provvedendo agli eventuali interventi correttivi. Definisce le politiche assicurative aziendali:
 - Direttore Settore Finanziario (normalmente in Grande Azienda)
 - quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
 - Direttore Settore Controllo di Gestione (normalmente in Grande Azienda)
 - gestisce e coordina l'ufficio delle relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, formazione e sviluppo del personale, nonché la sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale:
 - Direttore Settore del Personale (normalmente in Grande Azienda)
 - gestisce e assicura la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile dell'analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con la funzione commerciale, valuta le esigenze dei Clienti ai fini della scelta dei programmi gestionali dei servizi offerti. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. Rileva le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze

strategiche dell'Azienda. È responsabile della riservatezza dei dati sensibili, della loro conservazione e distruzione. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:

- Direttore Settore Sistemi Informativi (*normalmente in Grande Azienda*)
- ha la rappresentatività e responsabilità della gestione e del diretto e autonomo coordinamento dell'intero Studio. Svolge attività che esige elevatissima autonomia e responsabilità, nonché elevatissimi livelli professionali, capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione. Garantisce il raggiungimento dei risultati organizzativi, funzionali, professionali ed economici previsti per lo Studio, nonché il rispetto, nell'ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili:
 - Responsabile - Rappresentante dello Studio (Senior Manager) (*normalmente in una Grande Azienda*)
- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di Quadro, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

LIVELLO A1

Direttore di Settore Aziendale

Declaratoria

Il Lavoratore in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella "A/1" dell'art. 191 del presente CCNL, che si differenzia dal livello Quadro per l'assenza di deleghe di Rappresentanza ed opera in mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, essendo in possesso delle necessarie elevatissime competenze intersettoriali, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di gestione, sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi responsabili sottoposti. Gestisce le necessarie risorse e, nell'ambito delle funzioni delegate, assicura l'efficienza e i risultati dell'intera area coordinata. Nei settori coordinati, normalmente opera anche con specifiche deleghe di poteri e di firma. Risponde direttamente al Legale Rappresentante o al vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'Azienda.

Profili ed Esemplicazioni

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - è preposto alla cura del ciclo attivo (fatturazione, incassi, libero professionisti, crediti, tesoreria) e del ciclo passivo (fornitori, fatture passive, consulenze, stipendi, iva-tasse-contributi, verifiche di cassa, tesoreria e alla contabilità), alla stesura di contratti di fornitura, alla scelta e gestione di fornitori ed al CED. Gestisce i Responsabili sottoposti, provvede alla loro formazione; ha la responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati del proprio settore. Coordina la ricerca del personale dei ruoli amministrativi, le pratiche di assunzione e la gestione dell'eventuale contenzioso. Risponde al Direttore Generale o al Legale Rappresentante:
 - Responsabile Amministrativo (*normalmente in Grande Azienda*)
 - è responsabile delle attività finanziarie, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari aziendali. Gestisce le attività di tesoreria e i rapporti con le banche; predispone gli strumenti di controllo delle liquidità e controlla i flussi finanziari, verifica la rispondenza alle previsioni, proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Attua le politiche assicurative aziendali:
 - Responsabile di Direzione Finanziaria e Assicurativa (*normalmente in Grande Azienda*)
 - quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Gestisce e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
 - Responsabile Controllo di Gestione (*normalmente in Grande Azienda*)
 - conformemente alle indicazioni generali ricevute, elabora e gestisce le politiche nell'ambito delle risorse umane; cura la selezione, la formazione, lo sviluppo organizzativo, i piani retributivi e i piani di sviluppo

delle carriere, il contenzioso disciplinare, le assunzioni e i licenziamenti. Assicura una corretta amministrazione del personale, appronta le previsioni di spesa settoriali e la determinazione dei costi del personale, conformemente agli obiettivi aziendali e alle indicazioni di spesa concordate. Coordina gli interventi atti a migliorare la sicurezza e l'igiene degli ambienti di lavoro. Previene, studia e coordina le problematiche relative al contenzioso del lavoro:

- Responsabile del Personale (*normalmente in Grande Azienda*)
 - assicura la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati ed è responsabile della gestione operativa del CED. Collabora con il proprio Superiore diretto alla definizione dei programmi d'investimento del Centro Elaborazione Dati e, in concorso con i Servizi utilizzatori, effettua la scelta dei programmi di elaborazione e gestionali. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi. Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze aziendali. Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Propone piani di formazione per l'aggiornamento del personale sottoposto e degli utenti. È responsabile del rispetto delle norme d'igiene e sicurezza per l'area e per l'intero gruppo di lavoro gestiti. Si aggiorna sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:
 - Responsabile dei Sistemi Informativi (*normalmente in Azienda Medio Grande*)
 - ha la responsabilità della gestione e del diretto e autonomo coordinamento dell'intero Studio. Esplica attività che esigono elevatissimi livelli professionali e di autonomia, capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione. Garantisce il raggiungimento dei risultati organizzativi, funzionali, professionali ed economici previsti per lo Studio, nonché il rispetto, nell'ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili:
 - Responsabile dello Studio (Manager) (*normalmente in una Grande Azienda*)
- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello A1 (ex 1°), i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

LIVELLO A2

Capo Servizio o Capo Settore

Declaratoria

▪ *Primo Alinea*

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella “A/2” dell'art. 191 del presente CCNL, con specifica collaborazione ed eventuali deleghe di poteri, svolge attività che richiedono ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando elevate funzioni gestionali, organizzative e di coordinamento. Ha responsabilità e controllo sui Responsabili e Lavoratori sottoposti, garantendo i risultati del Servizio o Settore coordinati. In autonomia, può gestire i contatti esterni (*clienti, fornitori, banche, Enti*), dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi. Fa riferimento e risponde al Responsabile apicale di settore o aziendale.

▪ *Secondo Alinea*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello A1, nei primi 18 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

▪ *Terzo Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello A1, nei primi 32 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Profili ed esemplificazioni

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - è gestore di uno o più servizi amministrativi interni e/o esterni, tra i seguenti esemplificati: del personale, ivi compresa l'attività di ricerca e selezione; amministrazione clienti, fornitori e banche; finanza; contabilità gestionale; sistemi informativi. Gestisce i Responsabili sottoposti, rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata:
 - Responsabile Servizi Amministrativi (normalmente in Azienda Medio Grande)
 - è gestore della finanza aziendale, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche; predispone gli strumenti di controllo delle liquidità e dei flussi finanziari, verifica la rispondenza alle previsioni, proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Attua le politiche assicurative aziendali:
 - Responsabile Finanziario e Assicurativo (normalmente in Grande Azienda)
 - quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
 - Responsabile Controllo di Gestione (normalmente in Grande Azienda)
 - ha la responsabilità di rispettare gli obiettivi aziendali di relazioni interne e gestisce le relazioni sindacali, il contenzioso disciplinare, l'amministrazione, la selezione, la formazione e lo sviluppo del personale, nonché la soddisfacente effettuazione dei Servizi di sede. Collabora con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, interno o esterno, per gli aspetti disciplinari sulla sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale:
 - Capo Servizio Personale (normalmente in Grande Azienda)
 - in autonomia, gestisce il contenzioso legale dello Studio. Risponde della stesura dei contratti (di acquisto, fornitura, cessione ecc.) e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Avendone i titoli, valuta il contenzioso legale, coordina le azioni di tutela e il recupero dei crediti. Coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale, rispondendo dei risultati complessivi:
 - Capo Servizio Legale e Contenzioso (normalmente in Grande Azienda)
 - gestisce ed assicura la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile dell'analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con la funzione commerciale, valuta le esigenze aziendali nella scelta dei programmi gestionali dei servizi richiesti od offerti. Contribuisce, assieme ai Responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. Rileva le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche aziendali. È responsabile della riservatezza dei dati sensibili, della loro conservazione e durata. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato:
 - Capo Servizio Sistemi Informativi (in Grande Azienda)
 - ha la responsabilità della gestione e del diretto e autonomo coordinamento dell'intero Studio. Esplica attività che esigono elevatissimi livelli professionali e di autonomia, capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione. Garantisce il raggiungimento dei risultati organizzativi, funzionali, professionali ed economici previsti per lo Studio, nonché il rispetto, nell'ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili:
 - Responsabile dello Studio (Manager) (normalmente in una Media Azienda)
- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello A2 (ex 2°), i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

LIVELLO B1

Capo Ufficio o Capo Reparto

Declaratoria

▪ *Primo Alinea*

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella "B/1" dell'art. 191 del presente CCNL, con specifica collaborazione, nelle aree coordinate, svolge attività che richiedono particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita. Coordina il gruppo dei propri sottoposti, con responsabilità della loro formazione, della disciplina del lavoro e dei risultati complessivi dell'intero gruppo di lavoro.

▪ *Secondo Alinea*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello A2, nei primi 16 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

▪ *Terzo Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello A2, nei primi 30 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Profili ed esemplificazioni

➤ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- quale responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale, gestisce il partitario fornitori e/o clienti e le principali operazioni di: verifica fatture, imputazione contabile, liquidazione od incasso sulla base di modi convenuti, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure dell'Azienda. Cura l'aggiornamento, l'imputazione, la chiusura e le rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza contabile della documentazione presentata. Cura la raccolta e la classificazione delle informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati complessivi. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi:
 - Capo Ufficio Contabilità (*normalmente in Media Grande Azienda*)
- imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali, coordina le attività relative alla contabilità gestionale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. E' responsabile del controllo costi e della contabilità analitica. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati:
 - Capo Ufficio Controllo di gestione (*normalmente in Media Grande Azienda*)
- cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista gestionale, amministrativo, fiscale e previdenziale. Elabora la retribuzione e i relativi adempimenti contrattuali e legali. Mantiene gli opportuni rapporti con i diversi istituti pubblici attinenti il lavoro. Predispone gli strumenti necessari per un efficace controllo del costo del lavoro e per l'elaborazione delle previsioni periodiche. Cura le statistiche relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro. Coordina le attività di selezione e formazione del personale:
 - Capo Ufficio Paghe e Contributi (*normalmente in Grande Azienda*)
 - Capo Ufficio Selezione e Formazione (*normalmente in Grande Azienda*)
- cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni, propone soluzioni per il salvataggio dei dati e la loro sicurezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali:
 - Capo Ufficio di settore informatico (*normalmente in Media Grande Azienda*)
- gestisce, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro da lui coordinato, tutte le risorse hardware e software legate al personal computer, gestisce le architetture internet, intranet, sistemi Wi-Fi ecc., anche nelle correlazioni con le reti esterne e per gli aspetti di sicurezza dei dati, salvataggi e antintrusione. Risponde al Responsabile Sistemi Informatici:
 - Capo Ufficio Analisti reti e pc (*normalmente in Grande Azienda*)

- gestisce, coordina, controlla e motiva il personale affidatogli. Garantisce la correttezza formale e sostanziale delle registrazioni previste. È responsabile della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e del raggiungimento dei risultati previsti:
 - Responsabile di Call Center (normalmente in Grande Azienda)
 - esplica attività che esigono elevati livelli professionali e di autonomia, capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione. Garantisce il raggiungimento dei risultati organizzativi, funzionali, professionali ed economici previsti, nonché il rispetto, nell’ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili:
 - Responsabile d’Area (Manager) (normalmente in una Piccola Azienda)
- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello B1 (ex 3°), i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

LIVELLO B2

Gestore o Specialista Plurisetoriale: Impiegato di Elevato Concetto o Lavoratore Altamente Specializzato

Declaratoria

▪ *Primo Alinea: Gestore*

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “B/2a” dell’art. 191 del presente CCNL, nell’ufficio/gruppo/squadra coordinato, è il Responsabile che, con adeguata iniziativa, gestisce e forma sottoposti specializzati, avendo responsabilità diretta della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivamente conseguiti.

▪ *Secondo Alinea: Specialista Plurisetoriale*

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “B/2b” dell’art. 191 del presente CCNL, avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative ai sistemi tecnici, produttivi, commerciali o amministrativi adottati, anche congiuntamente, svolge compiti che richiedano elevate e specialistiche conoscenze organizzative, merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali. Appronta i conseguenti interventi operativi o procedurali e risponde dei risultati propri e dei suoi sottoposti.

▪ *Terzo Alinea*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello B1, nei primi 14 mesi d’inserimento formativo nella mansione.

▪ *Quarto Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello B1, nei primi 28 mesi d’inserimento formativo nella mansione.

Profili ed esemplificazioni

A. Primo Alinea - Ruoli Generali (B2/a Gestore):

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
- in possesso di elevate competenze commerciali settoriali e/o con ottima padronanza di una lingua straniera, è responsabile della disciplina, formazione e risultati dell’intero gruppo coordinato:
 - Gestore Gruppo di Impiegati
 - Gestore Traduttori

- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello B3, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

B. Secondo Alinea - Ruoli Generali (B2/b Specialista Plurisetoriale: Impiegato di Elevato Concetto):

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - è Impiegato Specialista:
 - Collaboratore che, in completa autonomia, è preposto alle elevate funzioni tecniche e amministrative dello Studio
 - Amministrativo
 - Contabile
 - Addetto agli Approvvigionamenti
 - Funzioni del personale
 - Addetto alle pratiche tecniche (catastali, autorizzazioni, licenze ecc.)
 - Informatico
 - Addetto agli Acquisti
 - Addetto alla Qualità
 - con ottima padronanza di più lingue straniere, intrattiene rapporti legali, amministrativi, commerciali o tecnici con competenza specifica riferita al settore di attività aziendale. Quando richiesto, effettua, con competenza specifica, la traduzione di testi dall'italiano e/o in italiano. Può coordinare organizzativamente altri lavoratori di settore:
 - Esperto tecnico-commerciale multilingue
 - Coordinatore Traduttori
 - Responsabile Traduttori
 - con ottima padronanza di una lingua straniera e ampia conoscenza della relativa cultura, delle tecniche di traduzione e/o di interpretariato, è:
 - Interprete simultaneo
- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello B2 (ex 4°), i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

LIVELLO C1

Impiegato di Concetto o Lavoratore Specializzato - Coordinatori

Declaratoria

▪ *Primo Alinea*

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "C/1" dell'art. 191 del presente CCNL, con specifica collaborazione e nell'ambito delle proprie mansioni, opera con adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti, anche coordinando professionalmente i propri sottoposti. Ha padronanza dei programmi gestionali e applica procedure operative complesse, relative al sistema tecnico, produttivo, commerciale, amministrativo, estetico, adottate nello specifico ambito di competenza. È incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze tecniche, produttive, merceologiche, legali, amministrative, linguistiche, estetiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi.

▪ *Secondo Alinea*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello B2, nei primi 12 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

▪ *Terzo Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello B2, nei primi 22 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Profili ed Esempificazioni

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - è Impiegato di Concetto:
 - Amministrativo
 - Contabile
 - Addetto agli Approvvigionamenti
 - Addetto all’ufficio del personale
 - Addetto alle pratiche tecniche (catastali, autorizzazioni, licenze ecc.)
 - Informatico
 - Addetto alla Logistica
 - Addetto agli Acquisti
 - Addetto alla Qualità
 - con ottima padronanza di una lingua straniera, intrattiene rapporti amministrativi, commerciali o tecnici con competenza linguistica specifica riferita all’attività aziendale. Quando richiesto, effettua la traduzione di testi dall’italiano e/o in italiano:
 - Traduttore Specializzato
 - in possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste sul Marketing & Comunicazione digitale, gestisce comunità virtuali presenti sul Web, creando e potenziando le relazioni tra i membri della stessa e tra questa e l’organizzazione committente. In particolare, promuove, controlla, analizza e valuta le conversazioni che si svolgono sulle varie risorse Web (siti Web, blog, social network). Costruisce e gestisce la relazione con gli Stakeholder on-line:
 - Responsabile comunità virtuale - Web Community Manager
 - in possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche, commerciali e formative, coordina e sviluppa percorsi formativi in modalità a distanza, misto (blended), rapid, mobile e-learning, monitorando i percorsi e ambienti di apprendimento on-line. Sceglie tecnologie, approcci e strategie didattiche per i diversi livelli e contesti di apprendimento formale e non formale, tenendo conto della rapida e continue evoluzione dei modelli di costruzione e disseminazione della conoscenza e dell’apprendimento sul Web:
 - Specialista formazione a distanza - E-Learning Specialist
- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello C1 (ex 5°), i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

LIVELLO C2

Impiegato o Operatore Qualificato

Declaratoria

▪ *Primo Alinea*

L’*Impiegato* che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “C/2” dell’art. 191 del presente CCNL, per la propria qualificata esperienza e competenza, sceglie soluzioni e svolge, con personale responsabilità, mansioni specialistiche d’area (*amministrative, tecniche, produttive o commerciali*) e relative operazioni complementari, anche di vendita. Coordina organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore. Risponde al proprio Responsabile.

▪ *Secondo Alinea*

L’*Operatore* che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella “C/2” dell’art. 191 del presente CCNL, a fronte di richieste d’intervento, svolge mansioni qualificate che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Per l’elevata conoscenza del proprio ambito lavorativo, opera in completa autonomia esecutiva nel rispetto delle disposizioni generali aziendali e legali riferite alla propria area d’attività. Individua guasti

ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche o meccaniche o la messa a punto di apparati, macchine o impianti, rispondendo al Responsabile Apicale d'area.

▪ *Terzo Alinea*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello C1, nei primi 10 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

▪ *Quarto Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello C1, nei primi 20 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Profili ed Esempificazioni Primo Alinea

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
- per l'esperienza e la competenza posseduta, opera in condizioni di elevata autonomia esecutiva nel settore di competenza, garantendo i risultati richiesti dalla mansione:
 - Impiegato Qualificato addetto all'ufficio:
 - Contabilità
 - Acquisti
 - Gestione Ordini
 - Commerciale (*addetto alle Vendite e Post Vendita; addetto al controllo vendite; creatore o redattore di rapporti di informazioni commerciali*)
 - Amministrazione del Personale
 - CED
 - Tecnico
 - con competenza nella lingua italiana e, quando richiesto, con buona conoscenza in almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente i rapporti commerciali, amministrativi, tecnici ecc, con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori:
 - Operatore Qualificato addetto all'ufficio:
 - Amministrativo
 - Approvvigionamenti
 - Logistica
 - Impiegato Esperto Linguistico - Traduttore
 - svolge in condizioni di elevata autonomia esecutiva, con specifica competenza, diligenza e collaborazione, più compiti quali: raccolta di dati, elaborazione di schede e situazioni, compilazione di registri o reperti obbligatori, tenuta di situazioni contabili, scadenziari, estratti conto, solleciti, predisposizione di comunicazioni e Verbali, corrispondenza con i Clienti, ecc. Normalmente, risponde al proprio Capo Ufficio:
 - Addetto Salvataggi EDP
 - Segretario di Direzione
 - Segretario con gestione pratiche riservate
 - è addetto all'accoglienza dei clienti, al ricevimento delle loro richieste (iscrizioni, resi, attivazioni delle garanzie dei prodotti, ecc.), rilevazione sul grado di soddisfazione del servizio. Cura, per quanto possibile, l'efficienza nel rapporto con il Cliente e con sollecitudine concorre attivamente alla sua soddisfazione:
 - Box assistenza
 - Hostess - Steward
 - Addetto alle relazioni con i Clienti
 - Addetto ai servizi di richiesta certificati e disbrigo pratiche
 - in possesso delle conoscenze e competenze richieste sul Marketing & Comunicazione digitale, coordina comunità virtuali presenti sul Web, creando e potenziando le relazioni tra i membri della stessa e tra questa e l'organizzazione committente. In particolare, promuove, controlla, analizza e valuta le conversazioni che

si svolgono sulle varie risorse Web (siti Web, blog, social network). Costruisce e gestisce la relazione con gli Stakeholder on-line:

- Coordinatore comunità virtuale - Web Community Manager
- in possesso delle competenze e conoscenze tecniche informatiche, commerciali e formative, sviluppa percorsi formativi in modalità a distanza, misto (blended), rapid, mobile e-learning, monitorando i percorsi e ambienti di apprendimento on-line. Sceglie tecnologie, approcci e strategie didattiche per i diversi livelli e contesti di apprendimento formale e non formale, tenendo conto della rapida e continue evoluzione dei modelli di costruzione e disseminazione della conoscenza e dell'apprendimento sul Web:
 - Tecnico della formazione a distanza - E-Learning
- in possesso delle conoscenze e competenze qualificate di settore, fornisce il primo supporto telefonico o via e.mail per clienti interni ed esterni per aspetti tecnici e per eliminare errori dovuti a problemi o aspetti critici dell'ICT. Agisce con l'obiettivo principale di consentire all'utente di massimizzare la produttività attraverso un uso efficiente delle attrezzature ICT e/o delle applicazioni software:
 - Service Desk Agent - Operatore di Help Desk

Profili ed Esempificazioni Secondo Alinea

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - a fronte di richieste e/o interventi, anche calendarizzati, per le proprie qualificate competenze di settore, effettua lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed elevate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, individuando i guasti di normale difficoltà, in relazione ai mezzi e/o strumenti disponibili. Effettua installazioni, riparazioni e manutenzioni. Risponde al proprio Responsabile diretto:
 - Operaio Qualificato
 - Installatore di impianti
 - Addetto conduzione impianti
 - Riparatore
 - Addetto alla manutenzione (impianti, meccanica, elettrica, idraulica ecc.)
 - Frigorista
 - effettua le qualificate movimentazioni richieste nel magazzino o dalla logistica aziendale, ivi comprese le operazioni di carico e scarico dei materiali dagli automezzi, carri ferroviari ecc. Rileva le giacenze, segnala le scadenze dei prodotti, il riordino delle scorte e compila tutti i documenti di pertinenza. Può coordinare l'organizzazione del lavoro anche degli addetti esterni, quali trasportatori, fornitori eccetera:
 - Magazziniere Qualificato
- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello C2 (ex 6°), i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

LIVELLO D1

Impiegato di Elevato Ordine o Operatore Comune Settoriale

Declaratoria

▪ *Primo Alinea*

L'Impiegato che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "D/1" dell'art. 191 del presente CCNL, con specifica collaborazione e con autonomia esecutiva, svolge lavori che richiedano adeguate competenze teoriche o acquisite mediante pratica ed elevata esperienza nel settore in cui opera, e garantisce l'effettuazione corretta dei compiti e delle opere di competenza. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore.

▪ *Secondo Alinea*

L'Operatore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "D/1" dell'art. 191 del presente CCNL, con specifica collaborazione e con autonomia esecutiva, svolge compiti operativi, per i quali siano richieste adeguate conoscenze teoriche settoriali e capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Coordinatore di settore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore.

▪ *Terzo Alinea*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello C2, nei primi 8 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

▪ *Quarto Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello C2, nei primi 16 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Profili ed Esempificazioni Primo Alinea

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
- svolge una o diverse operazioni amministrative concatenate o effettua servizi che richiedono conoscenze settoriali, esperienza e particolare attenzione. Utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate:
 - garantisce un evoluto utilizzo dei programmi di videoscrittura, calcolo, presentazione e simili, compilando schede, registri, moduli, fascicoli, approntando la documentazione necessaria alle pratiche elaborate, e/o rispondendo alle richieste del Suo Responsabile:
 - Impiegato di Elevato Ordine
 - svolge, con specifica competenza, diligenza e collaborazione, uno o più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, tenuta di scadenziari o di estratti conto, solleciti da scadenziario, rispondendo al proprio Capo Ufficio:
 - Addetto al "back office"
 - su indicazione del Responsabile, predispone, elabora, compila ed archivia la documentazione di consegna, i documenti di trasporto, la prima nota e le fatture:
 - Impiegato Contabile di Elevato Ordine
 - fornisce alla clientela informazioni telefoniche complesse sui servizi aziendali, oltre che alle altre informazioni su modi e tempi di pagamento, di consegna elaborati, interventi, ecc.:
 - Impiegato Commerciale di Elevato Ordine
 - effettua i salvataggi dei dati conformemente agli schemi e alle procedure ricevute:
 - Salvataggio EDP

- è addetto alla gestione delle telefonate, alla preparazione e ricevimento della posta, al ricevimento e registrazione dei visitatori, anche con l'uso semplice della lingua straniera richiesta:
 - Centralinista bilingue
 - Addetta al front office/ricevimento bilingue
- è addetto all'accoglienza dei Clienti, alla registrazione dei visitatori, ai servizi informativi, alla gestione delle telefonate, anche con l'uso semplice della lingua straniera. Concorre alla soddisfazione del cliente:
 - Addetto all'accoglienza
 - Box Informazioni

Profili ed Esemplicazioni Secondo Alinea

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
- esegue interventi di normale complessità e lavori che richiedono normali conoscenze teorico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al proprio Responsabile diretto:
 - Operaio Comune Settoriale
 - Installatore d'impianti
 - Addetto conduzione impianti
 - Riparatore
 - Addetto alla manutenzione (impianti, meccanica, elettrica, idraulica ecc.)
- sulla base delle istruzioni ricevute, mediante operazioni di normale complessità, provvede allo smistamento della merce, al suo imbustamento, etichettatura, piegatura, riordino ed applicazione dei sistemi di anticaccheggio. Effettua il controllo visivo della qualità del prodotto, segnalando eventuali anomalie riscontrate e il riordino delle scorte di magazzino. Compila le distinte di spedizione. Effettua il riordino del proprio ambiente di lavoro. Esegue lavori di normale complessità per l'imballaggio di prodotti, o loro parti, in casse, in stender o in cestoni, secondo le specifiche esigenze. Effettua operazioni di sollevamento, trasporto di materiali e loro posizionamento:
 - Magazziniere Comune
- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello D1 (ex 7°), i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

LIVELLO D2

Impiegato d'Ordine o Operatore Comune

Declaratoria

- *Primo Alinea*

L'Impiegato che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "D/2" dell'art. 191 del presente CCNL, svolge con specifica collaborazione mansioni d'ordine ed esecutive, anche articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee, cioè di pari livello. Opera anche con l'uso di normali attrezzature (autovetture), documenti (*schede, registri ecc.*) e/o apparecchi (*PC, telefoni, palmari ecc.*). È in possesso di formazione specifica e/o esperienza pratica. Risponde al proprio Responsabile.

- *Secondo Alinea*

L'Operatore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "D/2" dell'art. 191 del presente CCNL, con specifica collaborazione e nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione o il controllo, anche documentale o remoto, di altro Responsabile, svolge mansioni pratiche ed esecutive, che possono essere articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee, cioè di pari livello. Può utilizzare macchine e/o apparecchiature di uso corrente o ad esse analoghe. È richiesta normale formazione specifica e/o esperienza pratica.

- *Terzo Alinea*

Il Lavoratore in Mobilità Verticale destinatario del livello D1, nei primi 6 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

▪ *Quarto Alinea*

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello D1, nei primi 12 mesi d'inserimento formativo nella mansione.

Profili ed Esemplicazioni Primo Alinea

➤ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- è l'Impiegato addetto alle attività di: protocollo, archivio, fotocopiatura e stampa completa di documenti (*fronte e verso, graffettatura, fascicolazione e/o plastificazione ecc.*); reception, centralino telefonico e corrispondenza interna/esterna; front desk, immissione dati su maschere già predisposte e/o nei fogli di calcolo; videoscrittura. Su indicazione del Responsabile, effettua diverse operazioni semplici, rispettando procedure o schemi predeterminati: elabora situazioni, cura lo scadenziario, ecc.:
 - Impiegato d'Ordine:
 - Amministrativo
 - Commerciale
 - Tecnico
 - Addetto al Centralino
 - Addetto alla Reception

Profili ed Esemplicazioni Secondo Alinea

➤ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- effettua semplici attività di manutenzione quali, sfalcio dell'erba, ricevimento posta, sostituzione lampadine e simili e/o attività di semplice attesa e custodia:
 - Operaio Generico
 - Fattorino
 - Usciere
 - Custode/Guardiano
 - svolge uno o più compiti, quali: trasporto di materiale a bordo di mezzi provvedendo anche alle operazioni di carico e scarico. Svolge le previste attività di pulizia e semplice manutenzione del mezzo, nel rispetto dei ristretti limiti di Legge: controllo visivo pneumatici, livello dei lubrificanti, integrità luci ecc.:
 - Conduttore automezzi Generico
 - Autista Generico
 - Magazziniere Generico
 - effettua le pulizie e il riordino del/dei locale/i, magazzino/i e/o uffici, anche utilizzando normali strumenti d'uso comune (*aspirapolvere, spazzatrici, prodotti per la pulizia*), provvede alla segnalazione/segregazione di sicurezza dei luoghi ove opera, secondo le disposizioni generali ricevute. Svuota cestini, pulisce le superfici, le vetrine, gli uffici, i bagni, le scale ecc.:
 - Addetto alle pulizie
- *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello D2 (ex 8°), i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

TITOLO XLIX

TRATTAMENTO ECONOMICO: RETRIBUZIONE MENSILE

Art. 195 - Trattamento minimo mensile contrattualmente dovuto (*Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile*) - Le Parti hanno confermato di conglobare nel trattamento minimo mensile contrattualmente dovuto, di seguito detto *Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile* o *RTMCM*, le seguenti diverse voci retributive previste nel sistema contrattuale CISAL:

- A.** Componente Parametrica (*comprensiva anche dell’Indennità di Contingenza e dell’E.D.R.*);
- B.** Elemento Perequativo Mensile Regionale;
- C.** Indennità Contrattuale (*composta dalla Componente di Monetizzazione Mensile dei Permessi e dalla Componente di Mancata Contrattazione*);
- D.** Indennità Sostitutiva di Mensa.

Inoltre, poiché scopo della retribuzione è di poter acquisire beni e servizi al fine “di garantire un’esistenza libera e dignitosa”, le Parti concordano che nel trattamento complessivamente dovuto al Lavoratore sia compreso anche il Welfare Contrattuale, che ha lo scopo di favorire il Lavoratore nell’acquisizione diretta di beni e servizi. Il trattamento contrattuale complessivo, composto da tutti gli elementi di cui sopra, rappresenta quindi il valore da assumere ai fini delle comparazioni contrattuali in caso di passaggio da altro CCNL.

Le Parti, nell’individuare gli importi da riconoscere al Lavoratore cui si applica il presente CCNL, hanno assunto quale normale sistema di calcolo la c.d. “mensilizzazione”. Resta inteso che le Aziende potranno anche optare per il calcolo delle retribuzioni con il sistema orario, purché, a parità di lavoro, sia garantita l’invarianza dei risultati economici complessivi.

A. Incrementi sull Componente Parametrica (già compresa nella R.T.M.C.M.)

Tab. 1): Incrementi Componente Parametrica (come previsto dal Protocollo di rinnovo contrattuale del 17/12/2024)

Livello	Componente Parametrica previgente CCNL	Incremento Componente Parametrica 01/01/25	Incremento Componente Parametrica 01/01/26	Incremento Componente Parametrica 01/01/27	Totale Incrementi Componente Parametrica
Quadro	2.616,26	170,52	85,26	85,26	341,03
A1	2.309,13	150,50	75,25	75,25	301,00
A2	2.104,38	137,16	68,58	68,58	274,31
B1	1.842,75	120,10	60,05	60,05	240,21
B2	1.683,50	109,72	54,86	54,86	219,45
C1	1.501,50	97,86	48,93	48,93	195,72
C2	1.387,75	90,45	45,22	45,22	180,90
D1	1.274,00	83,03	41,52	41,52	166,07
D2	1.137,50	74,14	37,07	37,07	148,28

B. Elemento Perequativo Mensile Regionale (già compreso nella R.T.M.C.M.)

L’Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30% (trenta per cento). A parziale recupero del differenziale di costo dell’identico paniere di beni e servizi, le Parti confermano la previsione del sistema contrattuale CISAL di riconoscere un Elemento Perequativo Regionale, che **è già stato conglobato** nella Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile prevista al successivo articolo.

Tale Elemento Perequativo Mensile Regionale, oltre che rispondere al criterio dell’art. 36 della Costituzione, per il quale la retribuzione del Lavoratore deve essere “*proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa*”, ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione.

Qualora la Società abbia sedi di lavoro localizzate in diverse Regioni, la Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile di ciascun Lavoratore sarà quella propria della Regione ove egli ha la sede abituale di lavoro.

Al Lavoratore che si trova in altra Regione per trasferta, mantenendo la titolarità dell’originaria sede di lavoro, si continuerà ad erogare la Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile della sede abituale di lavoro. Qualora vi fosse trasferimento del Lavoratore, si dovrà riconoscergli la Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile della nuova Regione sede abituale di lavoro.

C. Indennità Contrattuale (già compresa nella R.T.M.C.M.)

L'Indennità Contrattuale è **parte della** Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile prevista al successivo, ed è composta dalla *Componente di Monetizzazione Mensile dei Permessi ed Ex Festività* e dalla *Componente di Mancata Contrattazione*, come riportato nelle successive lettere a) e b):

a) Componente di Monetizzazione Mensile dei Permessi ed Ex festività (già compresa nella R.T.M.C.M.)

Le Parti hanno concordato che le 48 (quarantotto) ore di permessi retribuiti in ragione d'anno (*già comprensive delle ex festività*) previste dal sistema contrattuale CISAL, siano conglobate nella Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile dovuta, fermo restando il diritto del Lavoratore al corrispondente monte ore annuo (48) di permessi non retribuiti (*in quanto già mensilmente liquidati pro quota*).

Tale componente retributiva è contrattualmente prevista pur in presenza dell'ulteriore introduzione di 32 ore/anno di permesso retribuito del presente rinnovo di CCNL.

b) Componente di Mancata Contrattazione

Le Parti, valutando che nel settore di prima applicazione del presente CCNL, la Contrattazione di secondo livello potrebbe svilupparsi non tempestivamente, concordano di conglobare nella Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile i valori dell'Indennità di Mancata Contrattazione, prevista dal sistema contrattuale CISAL, correlata all'effettiva presenza al lavoro del lavoratore.

D. Indennità Sostitutiva di mensa

L'Indennità Sostitutiva di mensa, spettante a tutti i dipendenti dello Studio in funzione delle presenze al lavoro, è **già conglobata** nella R.M.C.T.M. prevista al successivo articolo.

Art. 196 - Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile - La *Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile* da riconoscere ai Lavoratori in unico importo lordo onnicomprensivo mensile, è composta dalle seguenti voci:

- Componente Parametrica;
- Elemento Perequativo Regionale;
- Indennità Contrattuale;
- Indennità Sostitutiva di Mensa;

ed è utile al calcolo delle retribuzioni dirette, indirette, differite e del T.F.R.

Essa rappresenta, quindi, il valore da assumere ai fini delle comparazioni contrattuali in caso di passaggio da altro CCNL.

Solo in assenza di trattamenti retributivi *ad personam*, la R.T.M.C.M. coinciderà con la ***Retribuzione Individuale Mensile*** del Lavoratore.

Nelle successive Tabelle si riportano le Retribuzioni Territoriali Minime Contrattuali Mensili in vigore dal 1° gennaio 2025 suddivise per Regione e livello contrattuale d'inquadramento.

Per i successivi aumenti contrattuali della Componente Parametrica (ovvero dal 1/01/2026 e dal 1/01/2027), si rinvia al precedente articolo 195.

Tab. 2) A: Lombardia dal 1° Gennaio 2025

Livello	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile previgente CCNL	Incremento dal 1/01/2025	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile da riconoscere dal 1/01/2025
Quadro	2.951,90	170,52	3.122,42
A1	2.617,70	150,50	2.768,20
A2	2.394,90	137,16	2.532,06
B1	2.110,21	120,10	2.230,31
B2	1.936,92	109,72	2.046,64
C1	1.738,87	97,86	1.836,73
C2	1.615,09	90,45	1.705,54
D1	1.491,32	83,03	1.574,35
D2	1.358,78	74,14	1.432,92

Tab. 2) B: Liguria e Trentino Alto Adige dal 1° Gennaio 2025

Livello	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile previgente CCNL	Incremento dal 1/01/2025	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile da riconoscere dal 1/01/2025
Quadro	2.941,25	170,52	3.111,77
A1	2.608,30	150,50	2.758,80
A2	2.386,33	137,16	2.523,49
B1	2.102,71	120,10	2.222,81
B2	1.930,07	109,72	2.039,79
C1	1.732,76	97,86	1.830,62
C2	1.609,45	90,45	1.699,90
D1	1.486,13	83,03	1.569,16
D2	1.354,15	74,14	1.428,29

Tab. 2) C: Lazio dal 1° Gennaio 2025

Livello	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile previgente CCNL	Incremento dal 1/01/2025	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile da riconoscere dal 1/01/2025
Quadro	2.935,27	170,52	3.105,79
A1	2.603,02	150,50	2.753,52
A2	2.381,52	137,16	2.518,68
B1	2.098,50	120,10	2.218,60
B2	1.926,22	109,72	2.035,94
C1	1.729,33	97,86	1.827,19
C2	1.606,27	90,45	1.696,72
D1	1.483,22	83,03	1.566,25
D2	1.351,55	74,14	1.425,69

Tab. 2) D: Toscana dal 1° Gennaio 2025

Livello	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile previgente CCNL	Incremento dal 1/01/2025	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile da riconoscere dal 1/01/2025
Quadro	2.931,29	170,52	3.101,81
A1	2.599,51	150,50	2.750,01
A2	2.378,32	137,16	2.515,48
B1	2.095,69	120,10	2.215,79
B2	1.923,66	109,72	2.033,38
C1	1.727,05	97,86	1.824,91
C2	1.604,16	90,45	1.694,61
D1	1.481,28	83,03	1.564,31
D2	1.349,82	74,14	1.423,96

Tab. 2) E: Emilia Romagna dal 1° Gennaio 2025

Livello	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile previgente CCNL	Incremento dal 1/01/2025	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile da riconoscere dal 1/01/2025
Quadro	2.916,00	170,52	3.086,52
A1	2.586,01	150,50	2.736,51
A2	2.366,02	137,16	2.503,18
B1	2.084,92	120,10	2.205,02
B2	1.913,82	109,72	2.023,54
C1	1.718,27	97,86	1.816,13
C2	1.596,05	90,45	1.686,50
D1	1.473,83	83,03	1.556,86
D2	1.343,17	74,14	1.417,31

Tab. 2) F: Friuli Venezia Giulia dal 1° Gennaio 2025

Livello	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile previgente CCNL	Incremento dal 1/01/2025	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile da riconoscere dal 1/01/2025
Quadro	2.908,02	170,52	3.078,54
A1	2.578,97	150,50	2.729,47
A2	2.359,60	137,16	2.496,76
B1	2.079,30	120,10	2.199,40
B2	1.908,68	109,72	2.018,40
C1	1.713,69	97,86	1.811,55
C2	1.591,82	90,45	1.682,27
D1	1.469,95	83,03	1.552,98
D2	1.339,70	74,14	1.413,84

Tab. 2) G: Umbria e Valle d'Aosta dal 1° Gennaio 2025

Livello	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile previgente CCNL	Incremento dal 1/01/2025	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile da riconoscere dal 1/01/2025
Quadro	2.899,37	170,52	3.069,89
A1	2.571,33	150,50	2.721,83
A2	2.352,64	137,16	2.489,80
B1	2.073,21	120,10	2.193,31
B2	1.903,11	109,72	2.012,83
C1	1.708,72	97,86	1.806,58
C2	1.587,23	90,45	1.677,68
D1	1.465,74	83,03	1.548,77
D2	1.335,94	74,14	1.410,08

Tab. 2) H: Piemonte dal 1° Gennaio 2025

Livello	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile previgente CCNL	Incremento dal 1/01/2025	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile da riconoscere dal 1/01/2025
Quadro	2.890,05	170,52	3.060,57
A1	2.563,11	150,50	2.713,61
A2	2.345,15	137,16	2.482,31
B1	2.066,65	120,10	2.186,75
B2	1.897,12	109,72	2.006,84
C1	1.703,38	97,86	1.801,24
C2	1.582,29	90,45	1.672,74
D1	1.461,20	83,03	1.544,23
D2	1.331,89	74,14	1.406,03

Tab. 2) I: Veneto dal 1° Gennaio 2025

Livello	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile previgente CCNL	Incremento dal 1/01/2025	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile da riconoscere dal 1/01/2025
Quadro	2.864,80	170,52	3.035,32
A1	2.540,82	150,50	2.691,32
A2	2.324,84	137,16	2.462,00
B1	2.048,86	120,10	2.168,96
B2	1.880,87	109,72	1.990,59
C1	1.688,88	97,86	1.786,74
C2	1.568,89	90,45	1.659,34
D1	1.458,90	83,03	1.541,93
D2	1.320,91	74,14	1.395,05

Tab. 2) L: Marche dal 1° Gennaio 2025

Livello	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile previgente CCNL	Incremento dal 1/01/2025	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile da riconoscere dal 1/01/2025
Quadro	2.836,21	170,52	3.006,73
A1	2.515,59	150,50	2.666,09
A2	2.301,84	137,16	2.439,00
B1	2.028,72	120,10	2.148,82
B2	1.862,47	109,72	1.972,19
C1	1.672,48	97,86	1.770,34
C2	1.553,73	90,45	1.644,18
D1	1.434,98	83,03	1.518,01
D2	1.308,48	74,14	1.382,62

Tab. 2) M: Abruzzo dal 1° Gennaio 2025

Livello	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile previgente CCNL	Incremento dal 1/01/2025	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile da riconoscere dal 1/01/2025
Quadro	2.807,62	170,52	2.978,14
A1	2.490,36	150,50	2.640,86
A2	2.278,85	137,16	2.416,01
B1	2.008,59	120,10	2.128,69
B2	1.844,08	109,72	1.953,80
C1	1.656,07	97,86	1.753,93
C2	1.538,56	90,45	1.629,01
D1	1.421,06	83,03	1.504,09
D2	1.296,05	74,14	1.370,19

Tab. 2) N: Sicilia dal 1° Gennaio 2025

Livello	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile previgente CCNL	Incremento dal 1/01/2025	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile da riconoscere dal 1/01/2025
Quadro	2.806,95	170,52	2.977,47
A1	2.489,77	150,50	2.640,27
A2	2.278,31	137,16	2.415,47
B1	2.008,12	120,10	2.128,22
B2	1.843,65	109,72	1.953,37
C1	1.655,69	97,86	1.753,55
C2	1.538,21	90,45	1.628,66
D1	1.420,73	83,03	1.503,76
D2	1.295,76	74,14	1.369,90

Tab. 2) O: Puglia dal 1° Gennaio 2025

Livello	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile previgente CCNL	Incremento dal 1/01/2025	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile da riconoscere dal 1/01/2025
Quadro	2.801,64	170,52	2.972,16
A1	2.485,08	150,50	2.635,58
A2	2.274,04	137,16	2.411,20
B1	2.004,37	120,10	2.124,47
B2	1.840,23	109,72	1.949,95
C1	1.652,64	97,86	1.750,50
C2	1.535,39	90,45	1.625,84
D1	1.418,15	83,03	1.501,18
D2	1.293,45	74,14	1.367,59

Tab. 2) P: Campania dal 1° Gennaio 2025

Livello	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile previgente CCNL	Incremento dal 1/01/2025	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile da riconoscere dal 1/01/2025
Quadro	2.796,97	170,52	2.967,49
A1	2.480,96	150,50	2.631,46
A2	2.270,28	137,16	2.407,44
B1	2.001,08	120,10	2.121,18
B2	1.837,23	109,72	1.946,95
C1	1.649,96	97,86	1.747,82
C2	1.532,92	90,45	1.623,37
D1	1.415,87	83,03	1.498,90
D2	1.291,42	74,14	1.365,56

Tab. 2) Q: Sardegna

Livello	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile previgente CCNL	Incremento dal 1/01/2025	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile da riconoscere dal 1/01/2025
Quadro	2.793,66	170,52	2.964,18
A1	2.478,03	150,50	2.628,53
A2	2.267,62	137,16	2.404,78
B1	1.998,75	120,10	2.118,85
B2	1.835,09	109,72	1.944,81
C1	1.648,06	97,86	1.745,92
C2	1.531,16	90,45	1.621,61
D1	1.414,26	83,03	1.497,29
D2	1.289,98	74,14	1.364,12

Tab. 2) R: Calabria, Basilicata e Molise dal 1° Gennaio 2025

Livello	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile previgente CCNL	Incremento dal 1/01/2025	Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile da riconoscere dal 1/01/2025
Quadro	2.755,76	170,52	2.926,28
A1	2.444,58	150,50	2.595,08
A2	2.237,13	137,16	2.374,29
B1	1.972,05	120,10	2.092,15
B2	1.810,70	109,72	1.920,42
C1	1.626,30	97,86	1.724,16
C2	1.511,05	90,45	1.601,50
D1	1.395,80	83,03	1.478,83
D2	1.273,50	74,14	1.347,64

Art. 197 - Indennità di Vacanza Contrattuale (come prevista dal Protocollo di rinnovo del 17/12/2024) - Tenuto conto delle previsioni dell'art. 19 del CCNL previgente, scaduto il 31 Maggio 2024, le Parti hanno concordato il riconoscimento ai Lavoratori della seguente **Indennità di Vacanza Contrattuale** (importo successiva Colonna 7) maturata nei trascorsi mesi di "settembre 2024 - dicembre 2024", espressa per il tempo pieno.

In caso di periodo di riferimento dell'I.V.C. non integralmente lavorato (es. in caso di assunzione nel corso del mese di ottobre 2024), gli importi Totali di I.V.C. (colonna 7) dovranno essere proporzionati, applicando lo stesso criterio previsto per la tredicesima mensilità. Analogamente, in caso di Tempo Parziale, il Totale dell'I.V.C. da riconoscere dovrà essere proporzionato all'Indice di prestazione ridotta del lavoratore.

Tab. 3) Calcolo dell'I.V.C. arretrate, maturate da settembre 2024 a dicembre 2024

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7
Livello	Componente Parametrica previgente	I.V.C. 09/2024	I.V.C. 10/2024	I.V.C. 11/2024	I.V.C. 12/2024	TOTALE I.V.C.
Quadro	2.616,26	238,72	238,72	238,72	238,72	954,90
A1	2.309,13	210,70	210,70	210,70	210,70	842,80
A2	2.104,38	192,02	192,02	192,02	192,02	768,07
B1	1.842,75	168,14	168,14	168,14	168,14	672,58
B2	1.683,50	153,61	153,61	153,61	153,61	614,45
C1	1.501,50	137,01	137,01	137,01	137,01	548,03
C2	1.387,75	126,63	126,63	126,63	126,63	506,51
D1	1.274,00	116,25	116,25	116,25	116,25	464,99
D2	1.137,50	103,79	103,79	103,79	103,79	415,17

Il totale I.V.C. (precedente Colonna 7), dovrà essere riconosciuto ai Lavoratori, negli importi effettivamente maturati e spettanti, alle seguenti scadenze:

- 1/3° dell'importo lordo unitamente alla retribuzione del mese di febbraio 2025;
- 1/3° dell'importo lordo unitamente alla retribuzione del mese di luglio 2025;

- 1/3° dell'importo lordo unitamente alla retribuzione del mese di novembre 2025.

Per comodità di calcolo, si riporta in successiva Tabella 4) la suddivisione delle I.V.C. maturate in caso di tempo pieno e di lavoratore già in forza nel mese di agosto 2024.

Tab. 4) Liquidazione dell'I.V.C. maturata nel 2024

Livello	IVC 02/2025	IVC 07/2025	IVC 11/2025	TOTALE IVC 2025
Quadro	318,30	318,30	318,30	954,90
A1	280,93	280,93	280,93	842,80
A2	256,02	256,02	256,02	768,07
B1	224,19	224,19	224,19	672,58
B2	204,82	204,82	204,82	614,45
C1	182,68	182,68	182,68	548,03
C2	168,84	168,84	168,84	506,51
D1	155,00	155,00	155,00	464,99
D2	138,39	138,39	138,39	415,17

Dal 1° gennaio 2025, per effetto del presente rinnovo di CCNL, non sarà più maturata alcuna Indennità di Vacanza Contrattuale, entrando in vigore le aggiornate Retribuzioni Territoriali Minime Contrattuali Mensili di cui alle precedenti Tabelle.

Art. 198 - Aumenti periodici di anzianità - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Società o Studio, il Dipendente ha diritto a 10 (dieci) aumenti triennali della retribuzione, anche solo detti "scatti".

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione o dal termine del periodo d'apprendistato.

Gli importi degli scatti in cifra fissa, maturati nel corso di vigenza del presente CCNL, sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle misure indicate nella successiva Tabella 5).

Tab. 5): Aumenti periodici di anzianità

Livelli	Importo lordo del singolo scatto
Quadro	€ 40,00
A1	€ 37,00
A2	€ 34,00
B1	€ 31,00
B2	€ 28,00
C1	€ 26,00
C2	€ 24,00
D1	€ 22,00
D2	€ 20,00

In occasione del nuovo scatto d'anzianità, l'importo riportato nella Tabella 5) che precede, dovrà sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello d'inquadramento, l'importo e il numero degli scatti già maturati si sommeranno ai valori che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo complessivo di 10 (dieci) scatti triennali. L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

In caso di prima applicazione contrattuale per uno Studio proveniente da altro CCNL, all'atto del passaggio, il numero e l'importo degli aumenti periodici di anzianità già maturati dal Lavoratore, dovrà rimanere invariato e riparametrato in tredicesimi, qualora nel precedente CCNL fossero previste maggiori mensilità.

Dal compiersi del nuovo triennio in poi, i restanti aumenti periodici di anzianità saranno riconosciuti secondo le previsioni del presente articolo.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la **Retribuzione Mensile Normale** dovuta al Lavoratore per effetto dell'applicazione del presente CCNL.

In ogni caso, è fatto salvo l'eventuale trattamento più favorevole previsto o assicurato al Lavoratore.

Gli scatti d'anzianità non potranno essere assorbiti da aumenti di merito o altri aumenti contrattuali.

TITOLO XLX TRATTAMENTO ECONOMICO: INDENNITÀ

Premessa

Le Indennità sono riconosciute quando il lavoro è prestato abitualmente in condizioni di particolare responsabilità.

A livello locale, attraverso la Contrattazione Aziendale di secondo livello, potranno essere definite ulteriori Indennità correlate ai particolari modi di esecuzione richiesti per una determinata mansione.

Art. 199 - Indennità mensile di cassa o di maneggio denaro - Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 (quindici) giorni solari nel mese, **qualora risponda della quadratura dei conti e completa responsabilità per errori con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze**, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'Indennità mensile di cassa o di maneggio denaro pari ad **€ 70,00** (settanta Euro) lordi.

La presente Indennità concorrerà alla formazione della **Retribuzione Mensile di Fatto** ma, essendo già comprensiva dei ratei di mensilità differite, sarà ininfluyente nella determinazione della tredicesima mensilità, delle festività, delle ferie, nonché per previsione delle Parti del T.F.R.

Avendo tale Indennità natura risarcitoria di un danno potenziale, che non è legato al tempo lavorato ma alla specifica operazione di "quadratura dei conti", sarà ininfluyente l'Indice di Prestazione del Lavoratore e, pertanto, l'Indennità sarà interamente dovuta anche in caso di lavoro a tempo parziale, in presenza dei requisiti di mansioni e responsabilità previste al presente articolo.

TITOLO L TRATTAMENTO ECONOMICO: MAGGIORAZIONI

Premessa sui Regimi di Flessibilità

Le Parti sono coscienti delle nuove esigenze socialmente diffuse:

- *la tempestività pretesa in tutti i settori, che limita la possibilità di organizzare il lavoro in flussi costanti;*
- *la conseguente grande variabilità nella domanda di lavoro, che in assenza di flessibilità rende problematica la sua saturazione produttiva;*
- *la diffusione delle aperture dei locali e servizi nelle giornate festive;*
- *le ridotte marginalità che obbligano a limitare i tempi improduttivi, per la necessità di contenere i costi.*

Le Parti riconoscono che la risposta coerente a tali esigenze, obbliga al ricorso al lavoro supplementare, straordinario, all'attivazione della Banca delle Ore, alla necessità di lavoro festivo, eventuale notturno, prolungato o spezzato, con inevitabili oneri per il Lavoratore.

Per questo, le Parti hanno concordato articolate maggiorazioni orarie al fine di rendere le retribuzioni di flessibilità coerenti con le diverse onerosità della prestazione richiesta al Lavoratore, in modo da realizzare una condizione "d'indifferenza" alla collocazione e al modo della prestazione che, entro i limiti previsti, ne legittima l'obbligatorietà.

Infatti, mentre i sistemi contrattuali precedenti sostanzialmente prevedevano volontarietà del Lavoratore quale condizione di accesso ai regimi di flessibilità, questo sistema, confidando che il futuro superamento della crisi potrà permettere il recupero di tale volontarietà, riconosce che i regimi di flessibilità sono una condizione necessaria alla permanenza delle aziende nel mercato e, quindi, nei limiti e condizioni previsti essi diventano, come detto, un onere contrattuale per il Lavoratore, giustificato dagli obblighi di collaborazione, il quale a fronte della richiesta aziendale potrà derogarvi solo in presenza di provato impedimento.

Premesso tutto quanto sopra e anche al fine di limitare gli usi impropri dei Regimi di Flessibilità, le Parti hanno concordato differenti percentuali di maggiorazione a seconda che la prestazione sia contenuta entro le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e 48

(quarantotto) settimanali o sia eccedente tale limite; sia richiesta in giorno di riposo o feriale, in giorno festivo o in orario notturno. Inoltre, si è tenuto anche conto della diversa onerosità quando la prestazione è “prolungamento” o “anticipazione” dell’orario ordinario di lavoro (cd. “straordinario prolungato”), oppure non adiacente all’orario ordinario di lavoro (cd. “straordinario spezzato”); se vi sia stato il rispetto di preavviso di almeno 4 giorni lavorativi (cd. “richiesta con preavviso”) o inferiore a 4 e fino a 2 giorni lavorativi (cd. “richiesta tempestiva”) o inferiore ai 2 giorni lavorativi (cd. “richiesta urgente”).

Le Parti hanno, quindi, concordato le seguenti previsioni, successivamente dettagliate negli articoli 200, 201 e 204:

- A. Lavoro Straordinario, quando la prestazione richiesta è individuale o individuale plurimo: se contenuto entro le complessive 10 (dieci) ore giornaliere, le 48 (quarantotto) ore settimanali e le 300 (trecento) ore annue di straordinario, sarà retribuito con le maggiorazioni previste all’art. 200; se eccedente uno di tali limiti, sarà retribuito con le diverse maggiorazioni spettanti e con il diritto del Lavoratore ai riposi compensativi, computati nel Conto Riposi Individuali, di cui all’art. 201. Resta inteso che, a livello locale, con Accordo Aziendale di Secondo livello o richiesta scritta del Lavoratore, fin dalla prima ora di straordinario, potrà essere applicata la disciplina del lavoro straordinario con permesso compensativo.
- B. Banca delle Ore, è attivabile dal Datore di lavoro, quando la modifica del normale orario di lavoro è collettiva (aziendale, di reparto, ufficio, ecc.), come previsto all’art. 204.

Art. 200 - Lavoro straordinario (individuale o individuale plurimo) - Il lavoro straordinario è quello richiesto dal Datore di lavoro e prestato dal Lavoratore oltre l’orario settimanale contrattualmente predeterminato, con l’esclusione del lavoro svolto in regime di flessibilità (*Banca delle Ore*) o per recupero di ritardi o assenze.

Con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi, è facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale entro il limite massimo complessivo di 60 (sessanta) ore settimanali, *comprehensive di lavoro ordinario, straordinario, eventuali intensificazioni e rarefazioni con accredito nella Banca delle Ore*, fermo restando il limite massimo complessivo di **300** (trecento) ore annue di lavoro straordinario e il rispetto dei limiti massimi contrattuali e legali sull’orario di lavoro giornaliero e settimanale.

È demandata alla Contrattazione Aziendale di secondo livello la possibilità di concordare un diverso limite annuo di lavoro straordinario, purchè giustificato, temporaneo, rigorosamente motivato e nel rispetto dei limiti di tutela della salute del Lavoratore.

Fatte salve le comprovate situazioni personali di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento del Lavoratore, per il dovere di collaborazione che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato, l’effettuazione dello straordinario richiesto è obbligatoria:

- purchè esso sia motivato da ragioni imprevedute o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- sia richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso superiore a 4 giorni lavorativi;
- sia richiesto entro i seguenti limiti:
 - a) 10 ore giornaliere complessive (*ordinario + straordinario*);
 - b) 48 ore settimanali complessive (*ordinario + straordinario*);
 - c) 300 ore annue di straordinario.

Pertanto, in caso d’ingiustificato rifiuto a prestare il lavoro straordinario legittimamente richiesto entro i limiti di cui alle lettere a), b) e c) che precedono, il Lavoratore, previa contestazione ai sensi dell’art 224 del presente CCNL, sarà passibile di sanzione disciplinare per “*mancata collaborazione*”.

Il lavoro straordinario richiesto conformemente ai criteri di cui sopra, sarà dovuto anche in presenza di corrispondenti voci di forfettizzazione mensile, entro i limiti complessivi da essa previsti.

Il Lavoratore effettuerà il lavoro straordinario, solo su richiesta o autorizzazione aziendale, trasmessa tramite il Responsabile a ciò preposto e/o autorizzato.

Per il contemperamento degli opposti interessi, le Parti concordano che:

- a) il lavoro straordinario “obbligatorio” (*individuale o individuale plurimo*) effettuato entro la 10^a ora giornaliera, la 48^a ora settimanale e le 300 ore annue, sia liquidato con la retribuzione nel mese di effettuazione, con le maggiorazioni previste nella seguente Tabella 1). *Resta salvo il diritto del Lavoratore a richiedere il riconoscimento dello straordinario con riposo compensativo, di cui al successivo articolo 201;*
- b) il lavoro straordinario “facoltativo” (*individuale o individuale plurimo*) eccedente la 10^a ora giornaliera e la 48^a ora settimanale, sia retribuito conformemente alle previsioni dello *straordinario con riposo compensativo*, di cui al successivo articolo 173, con relativo accredito nel Conto Riposi Individuali del Lavoratore. *Resta salvo il diritto del Lavoratore a richiedere il riconoscimento dello straordinario senza riposo compensativo, con le sole maggiorazioni di cui al presente articolo.*

Le maggiorazioni dello straordinario da calcolarsi sulla **Retribuzione Individuale Oraria** e da liquidarsi con la retribuzione del mese di competenza, sono le seguenti:

Tab. 1): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario *

	a) Descrizione dello straordinario	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 8 ore settimanali di straordinario	15%	18%	21%	18%	21%	24%
B	Oltre le 10 ore giornaliere e le 8 ore settimanali di straordinario	17%	20%	22%	20%	23%	26%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	23%	26%	29%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	25%	28%	31%
E	In regime notturno in giorno feriale	23%	26%	29%	26%	29%	32%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	29%	32%	35%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	31%	34%	37%

* Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "spezzato", "con preavviso", "tempestivo" e "urgente" si rinvia all'art. 24.

Come sopraddetto, le maggiorazioni dello straordinario dovranno essere liquidate con la retribuzione del mese nel quale esso è stato effettuato e dovranno essere evidenziate con apposita voce nel cedolino paga del Lavoratore.

Il lavoro straordinario prestato in modo "fisso e continuativo", ma entro i limiti complessivi annuali previsti dal presente CCNL, retribuito con le maggiorazioni contrattualmente previste, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, non darà origine al c.d. *consolidamento*, né potrà trasformare la relativa retribuzione per lavoro straordinario in retribuzione ordinaria.

La retribuzione dello straordinario, eccetto che in presenza di apposita voce di forfetizzazione facente parte della **R.I.M.**, sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite, nonché del T.F.R.

Per tutto quanto non previsto dal presente CCNL o dalla successiva Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, in materia d'orario di lavoro e di lavoro straordinario, valgono le vigenti norme di Legge.

Art. 201 - Lavoro straordinario (individuale o individuale plurimo) con riposo compensativo -

In caso di richiesta di lavoro straordinario facoltativo, ovvero eccedente le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e le 48 (quarantotto) ore settimanali, esso dovrà essere retribuito con le maggiorazioni della **R.I.O.** previste nella successiva Tabella 2) e prevedere la maturazione per il Lavoratore di corrispondenti *riposi compensativi*.

Anche in questo caso, la maggiorazione per il lavoro straordinario sarà corrisposta nel mese di effettuazione e, sempre entro tale scadenza, saranno accreditati nel Conto Riposi Individuali le corrispondenti ore di lavoro straordinario effettuato dal Lavoratore, che potrà utilizzarle in gruppi di 4 (quattro) o di 8 (otto) ore, previo accoglimento della richiesta presentata al Datore di lavoro con preavviso superiore a 2 (due) giorni lavorativi.

Per l'accoglimento della richiesta di riposo, l'Azienda dovrà privilegiare la scelta del Lavoratore, ovviamente conciliandola con le eventuali inderogabili esigenze di servizio.

La gestione dei riposi individuali conseguenti allo straordinario sarà *continua* e, pertanto, il saldo dei permessi maturati al 31 dicembre di ogni anno, sarà riportato al successivo 1° gennaio.

Il Lavoratore, per una volta nell'arco di ciascun anno di calendario, potrà richiedere la liquidazione dei riposi per la parte eccedente le 160 (centosessanta) ore. In tal caso, le ore eccedenti le 160 (centosessanta) dovranno essere retribuite con l'ulteriore maggiorazione del 15% (quindici per cento).

Lo straordinario senza l'effettivo godimento del previsto riposo compensativo, concorrerà ai limiti contrattuali e legali del normale lavoro straordinario.

In caso di esplicita richiesta del Lavoratore, o con Accordo Aziendale di Secondo livello, la presente disciplina sul lavoro straordinario con riposo compensativo potrà essere applicata a tutto il lavoro straordinario richiesto.

Tab. 2): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario con riposo compensativo*

	a) Descrizione dello straordinario con riposo compensativo	b) Maggiorazione nel mese in Prolungato			c) Maggiorazione nel mese Spezzato		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 8 ore settimanali di straordinario o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 8 ore settimanali di straordinario o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	5%	8%	11%	8%	11%	14%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	11%	14%	17%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	13%	16%	19%
E	In regime notturno in giorno ferialo	11%	14%	17%	14%	17%	20%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%

* Per le definizioni del lavoro notturno, “prolungato”, “spezzato”, “con preavviso”, “tempestivo” e “urgente” si rinvia all’art. 24.

Art. 202 - Lavoro “a recupero” - E’ il lavoro richiesto, autorizzato e svolto per recupero, oltre l’orario giornaliero contrattualmente predeterminato, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall’orario contrattuale. Normativamente, è equiparato allo “straordinario con permesso compensativo”, ma al Lavoratore non dovrà essere riconosciuta alcuna maggiorazione.

Esempio:

Il Lavoratore inizia il lavoro 30 minuti dopo il normale orario. Successivamente, previo accordo del Datore, al termine del normale orario, svolge 30 minuti di lavoro aggiuntivo per recupero dell’venuto inizio posticipato.

Art. 203 - Lavoro straordinario o supplementare: Indennità forfetaria mensile - In materia di Indennità forfetaria del lavoro straordinario o supplementare, è prevista la seguente disciplina:

A. Forfetizzazione “fissa” dello straordinario/supplementare, quale componente della Retribuzione Individuale Mensile (R.I.M.)

- Il personale Direttivo, ovvero i Lavoratori con la qualifica di Quadro, A1 (ex 1°) e A2 (ex 2°) Livello, non sono soggetti a limitazioni d’orario e la **Componente Parametrica** prevista per tali livelli d’inquadramento, già comprende la retribuzione di eventuale lavoro straordinario o supplementare che sia effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità, cioè entro il limite di 22 (ventidue) ore mensili. Eventuale lavoro straordinario ricorrente, che sia eccedente tali limiti, potrà essere forfetizzato con apposita voce retributiva ad integrazione della **R.I.M.**, prima pattuita.
- I Lavoratori di Livello B1 (ex 3°) e B2 (ex 4°) non sono soggetti alla disciplina legale e contrattuale sull’orario di lavoro ogniqualvolta gestiscano e coordinino altri Lavoratori, con responsabilità diretta della disciplina del loro lavoro e dei risultati conseguiti, ordinariamente senza partecipare direttamente ai servizi. Per tali ragioni, per i Lavoratori di Livello B1 (ex 3°) e B2 (ex 4°), in alternativa alla retribuzione analitica del lavoro straordinario, sarà possibile prevedere un’indennità di forfetizzazione quale integrazione della **R.I.M.**
- Nei casi di forfetizzazione “fissa” dello straordinario, cioè non soggetta a verifiche periodiche di congruità, la stessa dovrà considerarsi parte stabile della **R.I.M.** del Lavoratore e sarà, quindi, utile per il calcolo delle retribuzioni indirette, differite e per il T.F.R.
- Nel caso in cui l’indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario sia componente fissa della **R.I.M.** e il Lavoratore si trovi in situazione di prolungata impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario stesse (*per oltre tre mesi*), l’Azienda potrà mensilmente trattenere la corrispondente voce mensile di forfetizzazione, incrementata del 16,66%, per tener conto dei riflessi sulle retribuzioni indirette delle ferie e della tredicesima mensilità. In caso di prolungata prestazione parziale dello straordinario forfetizzato richiesto ovvero d’impossibilità, che siano eccedenti sei mesi di calendario, la relativa voce di

forfetizzazione potrà essere trattenuta pro-quota, sempre con la maggiorazione del 16,66%. Nell'ipotesi d'impossibilità ricorrente a prestare lo straordinario forfetizzato, vi sarà una sola “carezza” di sei mesi nell'arco mobile di 48 (quarantotto) mesi.

B. Forfetizzazione “temporanea e variabile” dello straordinario/supplementare

- a) Per i Lavoratori di qualsiasi livello, per il tempo che operano fuori sede e per i quali non sia di fatto documentabile in modo obiettivo lo straordinario prestato, è possibile, in alternativa alla sua retribuzione analitica, prevedere un'indennità mensile di forfetizzazione del lavoro straordinario.
- b) Quando l'importo di forfetizzazione è temporaneo e variabile, come il corrispondente lavoro straordinario previsto e gli stessi possono variare nel tempo a seconda delle necessità dell'Azienda e del Lavoratore, la forfetizzazione sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite (*tredicesima mensilità, festività e ferie*) e del T.F.R. e non concorrerà a formare la **Retribuzione Individuale Mensile**. In tali casi, l'Azienda non riconoscerà, pro quota, l'indennità di forfetizzazione dello straordinario durante il periodo feriale e in tutti i casi di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo effettuata.
- c) In particolare, anche nel contratto di lavoro a Tempo Parziale, in caso di difficoltà nel documentare analiticamente il lavoro supplementare prestato fuori dall'abituale sede di lavoro o in sede non organizzata o conseguente a richieste di terzi per esigenze non programmabili e non rinviabili, è possibile, con accordo sottoscritto nella lettera d'assunzione, prevedere un tetto mensile e settimanale di forfetizzazione del lavoro supplementare prestato dal Lavoratore, per tale intendendosi quello compreso tra il previsto orario di Tempo Parziale e quello del Tempo Pieno. In aggiunta a quanto precede, sarà possibile, anche tramite successivo Accordo assistito (*Sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro*), prevedere la forfetizzazione del lavoro supplementare e straordinario, ferma restando la possibilità alternativa di utilizzo dello straordinario con permesso compensativo.
- d) Resta inteso che, salvo sia diversamente pattuito tra le Parti nell'Accordo Individuale o nell'eventuale Contratto Aziendale di Secondo livello, per i Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro (*che non coordinano altri lavoratori*), la forfetizzazione del lavoro straordinario sarà sostitutiva solo della retribuzione dello straordinario effettuato nei primi 5 (cinque) giorni della settimana, entro il limite massimo di 10 (dieci) ore settimanali e sempre nel rispetto del limite contrattuale di 300 (trecento) ore annue.
- e) L'indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario, che non abbia le caratteristiche di componente fissa della **R.I.M.**, cesserà nei seguenti casi:
 - perdurante impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario da parte del Lavoratore;
 - nuovo assetto organizzativo che escluda la necessità del ricorso al lavoro straordinario ricorrente.
- f) La cessazione della forfetizzazione temporanea e variabile dovrà risultare da comunicazione scritta ricevuta dal Lavoratore.
- g) In caso di cessazione della forfetizzazione, al Lavoratore sarà successivamente dovuta la retribuzione contrattualmente prevista per tutto il lavoro straordinario richiesto e prestato, sempre fatta salva la possibilità di ricorrere allo straordinario con permesso compensativo o l'accredito nella Banca delle Ore.

C. Sintesi e Regole comuni

- a) La forfetizzazione dello straordinario potrà essere “fissa” o “temporanea e variabile”:
 - a. la forfetizzazione *fissa* si ha ogniqualvolta tale voce è componente della **R.I.M.** dovuta al Lavoratore. In questo caso, essendo voce stabile, continuerà a permanere anche nell'ipotesi di mancata richiesta o interesse aziendale alla sua effettuazione. Nel caso d'impossibilità o indisponibilità sopravvenuta del Lavoratore, sarà possibile effettuare la relativa trattenuta nel rispetto dei criteri e dei limiti di cui al punto d), lettera A. che precede.
 - b. la forfetizzazione *temporanea e variabile* non è componente della **R.I.M.** ma voce della **R.I.F. (Retribuzione Individuale di Fatto)** dovuta al Lavoratore, quale alternativa alla sua retribuzione analitica per le ragioni previste ai precedenti punti a), b) e c) della lettera B. All'atto dell'incarico, della trasferta o del trasferimento, l'Azienda dovrà precisare oltre che il valore della forfetizzazione temporanea e variabile, la sua prevedibile durata (“a condizione” o “a tempo”).
- b) L'importo di forfetizzazione del lavoro straordinario dovrà essere formalizzato in atto sottoscritto dall'Azienda e dal Lavoratore (*nella lettera di assunzione o in quella di concessione dell'indennità sostitutiva o in successivo Accordo assistito*). Tale previsione scritta deve indicare anche il limite orario medio mensile di straordinario/supplementare forfetizzato.

- c) Salvo diverso Accordo Aziendale di Secondo Livello, anche in caso di forfezzazione, lo straordinario effettuato dai Lavoratori soggetti alla disciplina sull’orario di lavoro in giorno di riposo o festivo o che sia eccedente la decima ora giornaliera o la quarantottesima ora settimanale, dovrà essere retribuito unitamente alle altre competenze mensili, con la maggiorazione prevista per lo straordinario prestato, fermo restando l’alternativo utilizzo dello straordinario con riposo compensativo o l’accredito nella Banca delle Ore.
- d) La presente disciplina, nella parte normativa, è cedevole rispetto a quella eventualmente stabilita dagli Accordi Aziendali di Secondo livello o dagli Accordi Individuali sottoscritti con l’assistenza delle Parti firmatarie il presente CCNL.

Art. 204 - Banca delle Ore (disciplina collettiva)

Le Parti riconoscono l’opportunità che, nell’interesse dei Lavoratori e dello Studio, si limiti il ricorso agli ammortizzatori sociali quali, la Cassa Integrazione Guadagni in deroga ricorrendo, per quanto possibile, ai regimi di flessibilità aziendale compensativa, dato che hanno un’onerosità limitata per l’azienda e prevedono l’intera retribuzione dovuta per il Lavoratore, adattando la prestazione di lavoro all’effettive necessità aziendali, ogniqualevolta esse richiedano forte variabilità della prestazione. In tal modo, si ricorrerà alla Cassa Integrazione Guadagni in deroga solo nei casi di maggiore gravità e prevedibile durata della crisi. Resta inteso che le rarefazioni eccedenti le 12 (dodici) ore settimanali, salvo diverso Accordo di Secondo livello, giustificheranno il ricorso alla CIG in deroga.

A. Definizione e disciplina

Nel caso di lavoro richiesto per più intensa attività riferito all’intero Studio, Ufficio o Gruppo ecc., con successivi e prevedibili periodi d’attività ridotta, l’Azienda potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente CCNL:

- a) intensificare l’orario ordinario di lavoro, con rarefazione retribuita a recupero delle ore lavorate nell’intensificazione;
- b) ridurre l’orario ordinario di lavoro (*rarefazione*) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi, potranno verificarsi i seguenti casi:

1. Intensificazione e, cioè, superamento, in regime di lavoro ordinario, dell’orario settimanale oltre i limiti contrattuali, per un massimo di 24 (ventiquattro) settimane all’anno con il riconoscimento delle maggiorazioni previste in Tabella 3), ponendo le ore lavorate eccedenti le 40 (quaranta) settimanali a credito del Lavoratore nel suo conto della Banca delle Ore, al fine di realizzare, con il loro godimento, una composizione plurisettimanale o plurimensile dell’orario ordinario di lavoro.
2. Rarefazione, nel caso di riduzione del fabbisogno d’orario, con utilizzo del saldo attivo dell’intensificazione o con previsione di un successivo recupero. Si potrà così ridurre l’orario settimanale effettivamente lavorato fino al limite minimo di 28 (ventotto) ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 (quaranta) ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a suo debito nel conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1., saranno riconosciute la normale retribuzione ordinaria (40 ore settimanali nel Tempo Pieno o, in caso di Tempo Parziale, per le ore previste dal contratto individuale) e le maggiorazioni d’intensificazione per il tempo e i diversi profili di prestazione (*in giorno lavorativo, di riposo, e/o festivo o in ore notturne, prolungato o spezzato, ecc.*), riportate nella successiva Tabella 3).

Le ore d’intensificazione e di rarefazione dovranno essere mensilmente evidenziate nel cedolino paga, con le indicazioni riassuntive “maturate”, “godute” e “saldo”.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2. spetterà l’intera retribuzione ordinaria afferente il normale orario di lavoro, con corrispondente iscrizione a debito sul conto individuale della Banca delle Ore delle ore non effettivamente lavorate, quali ore “godute”.

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 160 (centosessanta) ore, a favore del Lavoratore o del Datore. Resta inteso che, con Accordo scritto delle Parti interessate, il saldo a debito della Banca delle Ore potrà compensare:

- ferie maturate e non godute nel limite massimo di 40 (quaranta) ore annuali;
- lavoro nei giorni di riposo, sino a saldo zero del debito e senza limite;
- lavoro nei giorni festivi entro il limite massimo di una festività ogni quattro.

Le compensazioni avverranno alla pari perchè sono state già liquidate nel mese dell’intensificazione le maggiorazioni conseguenti alla collocazione temporale della stessa.

I regimi d’intensificazione e rarefazione previsti per la Banca delle Ore sono “*continui*” e, pertanto, il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell’anno successivo.

In caso di cessazione, sia per dimissioni che licenziamento, il saldo positivo della Banca delle Ore sarà accreditato con le competenze di chiusura del rapporto, mentre quello negativo sarà addebitato fino a concorrenza, potendo compensare qualsiasi voce a credito del Lavoratore, ivi compreso il T.F.R., del quale la rarefazione retribuita deve considerarsi anticipazione, avendo anch'essa valore previdenziale. L'accredito del saldo positivo della Banca delle Ore, effettuato al momento di chiusura del rapporto, comporterà l'ulteriore maggiorazione fissa del 15% (quindici per cento).

Inoltre, il Lavoratore, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R., potrà richiedere, per una sola volta, la liquidazione anticipata del saldo positivo della Banca delle Ore, quando sia eccedente le 120 ore. Anche in tal caso, il saldo dovrà essere retribuito con l'ulteriore maggiorazione del 15% (quindici per cento).

Le ore d'intensificazione agli effetti normativi si considerano ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario, per le quali spettano le maggiorazioni previste, in funzione della loro collocazione temporale. Il lavoro straordinario potrà, quindi, essere svolto nei limiti contrattualmente previsti, anche in eccedenza all'intensificazione del lavoro effettuata con ricorso alla Banca delle Ore di cui al presente articolo.

Nel caso di lavoro a tempo parziale, i limiti e i benefici di cui sopra, saranno proporzionati pro quota, salvo che le percentuali di maggiorazione.

B. Maggiorazioni per le intensificazioni d'orario con accredito nella Banca delle Ore

Le maggiorazioni per le intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, conformi alla successiva Tabella, sono calcolate sulla **R.O.G.** e non concorrono a formare la base di calcolo delle retribuzioni differite e del T.F.R., essendo esse già comprensive delle relative quote.

Tab. 3): Sintesi delle maggiorazioni per le intensificazioni dell'orario di lavoro *

	a) Descrizione dell'intensificazione	b) Maggiorazione nel mese in Prolungato			c) Maggiorazione nel mese Spezzato		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	5%	8%	11%	8%	11%	14%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	11%	14%	17%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	13%	16%	19%
E	In regime notturno in giorno ferial	11%	14%	17%	14%	17%	20%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%

* Per le definizioni del lavoro notturno, "prolungato", "spezzato", "con preavviso", "tempestivo" e "urgente" si rinvia all'art. 24.

C. Modi d'attivazione delle Intensificazioni o delle Rarefazioni

Il Datore di lavoro, di diritto, potrà attivare la Banca delle Ore, previa comunicazione informativa alla RSA/RST indicante i motivi della necessità dell'intensificazione o della rarefazione e sulla sua presunta distribuzione settimanale, mensile o plurimensile.

Le rarefazioni a compensazione dei saldi attivi della Banca delle Ore, per il 50% saranno concordate collettivamente tra Datore di lavoro e RSA/RST, in funzione delle inderogabili esigenze di servizio, fermo restando il rispetto del preavviso ai Lavoratori di almeno 2 settimane. Per il restante 50%, saranno utilizzate dal Lavoratore quali riposi individuali, con la stessa disciplina prevista per i riposi compensativi dello straordinario, di cui all'art. 201.

D. Obbligatorietà delle intensificazioni

Per il potere/dovere di organizzare il lavoro, la produzione, le aperture e l'impresa in genere, la Banca delle Ore è un diritto esercitabile dal Datore.

Di conseguenza, per il dovere di collaborazione, l’effettuazione dell’intensificazione entro il limite di 12 ore complessive giornaliere e 56 ore settimanali di effettivo lavoro (*ordinario + straordinario + intensificazioni*), richiesta con il preavviso di almeno 4 giorni lavorativi, è obbligatoria per il Lavoratore, salvo i casi di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento.

Pertanto, in caso d’ingiustificato rifiuto ad effettuare l’intensificazione richiesta entro i limiti e nel rispetto delle condizioni che precedono, il Lavoratore sarà passibile di sanzione disciplinare per “*mancata collaborazione*”.

E. Banca delle Ore e assenze

Il Lavoratore, in caso di programmata intensificazione o rarefazione collettiva, dovrà comunicare tempestivamente l’eventuale assenza, con gli stessi criteri e oneri previsti per il lavoro ordinario. L’assenza dell’intensificazione, in ogni caso, non darà titolo all’accredito delle corrispondenti maggiorazioni e ore svolte collettivamente nel conto individuale della Banca delle Ore e sarà neutra ai fini delle indennità INPS/INAIL, poiché quota di retribuzione non dovuta.

La conseguente rarefazione, essendo collettiva, sarà effettuata anche dal Lavoratore assente all’atto dell’intensificazione. Non avendo egli maturato le ore corrispondenti, la rarefazione dal saldo zero della Banca delle Ore assumerà la configurazione di “*permesso non retribuito*”. Resta inteso che, qualora il Lavoratore ne abbia saldi favorevoli, potrà richiedere la retribuzione della rarefazione “*non retribuita*” con l’utilizzo dei riposi individuali di lavoro straordinario precedentemente effettuato.

F. Contrattazione di Secondo livello

Le Parti aziendali tramite la Contrattazione di secondo livello, ogniqualvolta vi siano problemi ricorrenti, imputabili a cause esterne all’impresa, che determinano l’esigenza di intensificazioni o rarefazioni solo in alcuni settori, reparti o uffici, potranno concordare l’utilizzo settoriale della Banca delle Ore, quale strumento sostitutivo di altri regimi applicati alla generalità dei lavoratori nei momenti di crisi (*quali, ad esempio, sospensione dal lavoro con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni ecc.*).

Art. 205 - Solidarietà: Cessione dei Riposi e del saldo individuale della Banca delle Ore

L’articolo 24 del D. Lgs. 151/2015 prevede che i saldi positivi delle ferie eccedenti le 160 ore annuali e dei permessi, possono essere ceduti a titolo gratuito ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori.

Tenuto conto che nel presente C.C.N.L. non vi sono ferie eccedenti le 160 ore annuali e non sono previsti permessi retribuiti in libera disponibilità del lavoratore, al fine di permettere l’esercizio della solidarietà prevista dal citato articolo 24, le Parti concordano che i permessi compensativi individuali dello straordinario e la quota individuale del Saldo positivo della Banca delle Ore (50% delle ore accreditate), potranno essere ceduti alle stesse condizioni previste dalla Legge per le ferie e i permessi.

La Contrattazione di Secondo Livello, in considerazione della concreta situazione di bisogno della Società, delle caratteristiche del lavoro, delle esigenze di salvaguardia dei Lavoratori e/o dei posti di lavoro, potrà, con motivate ragioni, integrare la disciplina di solidarietà di cui sopra.

Art. 206 - Lavoro a turni: maggiorazioni - Ferme restando le maggiorazioni per flessibilità (*straordinario, straordinario con riposi compensativo e Banca delle Ore*) di cui ai precedenti articoli, sono anche previste le seguenti maggiorazioni della **R.I.O.** correlate alla particolare configurazione dell’orario ordinario di lavoro.

Tab. 4): Maggiorazioni per le ore ordinarie lavorate in particolari configurazioni *

	Descrizione del turno/profilo d’orario	Maggiorazione nel “5 + 2”	Maggiorazione nel “6 + 1”
A	Notturmo feriale	11%	11%
B	Diurno festivo	-	10%
C	Notturmo di sabato	-	14%
D	Notturmo festivo	-	16%

* Per le definizioni del lavoro notturno, “*prolungato*”, “*spezziato*”, “*con preavviso*”, “*tempestivo*” e “*urgente*” si rinvia all’art. 24.

Nota bene:

1. Le maggiorazioni di cui al presente articolo si calcolano sulla **R.I.O.** e saranno riconosciute nel mese di competenza.
2. In caso di assenza, a qualsiasi causa dovuta, le maggiorazioni di cui alla precedente Tabella 4) non spettano.
3. Le maggiorazioni concorrono a formare la **Retribuzione Individuale di Fatto** dovuta nel mese di competenza e già comprendono le quote retributive per ferie, tredicesima e la quota per T.F.R. Pertanto, esse sono ininfluenti nel calcolo dei predetti istituti contrattuali.
4. Il lavoro straordinario, straordinario con riposo compensativo e le intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, svolto dai lavoratori turnisti, sarà retribuito con le maggiorazioni previste nei rispettivi articoli, valide per i lavoratori giornalieri.

TITOLO LI
WELFARE CONTRATTUALE
(aggiornato al Protocollo di rinnovo Contrattuale del 17/12/2024)

Art. 207 - Welfare Contrattuale: costituzione - In aggiunta agli eventuali benefici aziendali già stabiliti, le Parti concordano un “*Welfare Contrattuale*”, successivamente definito, obbligatoriamente dovuto al Lavoratore.

Le prestazioni di Welfare Contrattuale, saranno erogate tramite Accordi Aziendali di Secondo livello o mediante Regolamento Aziendale, con beneficiari tutti i Lavoratori, per il tramite di Convenzioni, Beni in servizi o natura o Piattaforme scelti in sede aziendale (*tra cui la piattaforma “BenefitOnline” di Health Italia, oggi convenzionata con l’En.Bi.C., i cui riferimenti sono evidenziati nel sito dell’Ente Bilaterale*), alle condizioni di seguito descritte.

Art. 208 - Welfare Contrattuale: importi e condizioni - Le Parti, riconoscendo l’importanza e la convenienza per i Lavoratori delle prestazioni di *Welfare*, concordano quanto segue:

a) Valori di *Welfare Contrattuale*:

1) Anni 2025 e seguenti

Il Datore di lavoro metterà a disposizione un *Welfare Contrattuale* pari a:

- **€ 1.200,00** (milleduecento Euro) annui per i **Quadri**;
- **€ 600,00** (seicento Euro) annui per tutti gli altri livelli d’inquadramento (**A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1 e D2**).

Tale *Welfare* sarà a disposizione di tutti i Lavoratori in forza che abbiano superato il Patto di prova all’atto dell’accredito, secondo le previsioni che saranno pattuite in sede aziendale, mediante Accordo o Regolamento e/o con utilizzo delle apposite piattaforme. Le Parti stabiliscono l’erogazione annuale del Welfare Contrattuale, fermo restando che, in caso di cessazione del Lavoratore, lo stesso avrà diritto a ricevere le quote di Welfare maturate mensilmente secondo quanto riportato nella tabella precedente.

A tal fine, la frazione di mese che supera i 14 giorni sarà considerata mese intero.

Gli importi di *Welfare Contrattuale* dovranno considerarsi distinti e non assorbibili rispetto ad eventuali prestazioni di *Welfare Aziendale*, sostitutivo del Premio di Risultato, e saranno in aggiunta agli eventuali benefici di analoga natura già presenti presso la Società. Analogamente, in caso di passaggio di CCNL, il *Welfare Contrattuale* dovrà essere aggiuntivo al trattamento economico da garantire al Lavoratore secondo i criteri di Allineamento.

b) Destinatari: i valori di *Welfare Contrattuale* saranno spettanti a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro Categoria, dal tipo di contratto di lavoro subordinato che sia stato sottoscritto: tempo indeterminato o determinato; lavoro somministrato; a tempo pieno o parziale, purché il tempo medio ordinario lavorato sia almeno pari a 20 (venti) ore settimanali; lavoratori apprendisti; lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità, telelavoratori o lavoratori “*Agili*”. Sono altresì compresi i lavoratori dipendenti in astensione obbligatoria o in congedo parentale. Sono invece esclusi i tirocinanti o stagisti e i lavoratori in aspettativa non retribuita.

c) I valori di *Welfare Contrattuale* definiti nel precedente punto a) sono comprensivi di eventuali ritenute previdenziali o fiscali che fossero poste a carico del Datore di lavoro. Pertanto, i valori indicati coincideranno con il costo aziendale. In caso di diverso trattamento previdenziale o fiscale, lo Studio s’impegna a garantire solo l’invarianza di costo. I valori di *Welfare Contrattuale* saranno esposti nel cedolino paga, ai fini della prova

e della corretta gestione degli stessi, attualmente nel loro valore netto, cioè senza ritenuta previdenziale e assoggettamento fiscale.

- d) I valori di *Welfare Contrattuale* dovranno essere utilizzati entro 12 mesi dalla loro messa a disposizione del Lavoratore, con l'attenzione di evitare il superamento dei limiti legali di utilizzo previsti per ciascun anno di calendario. Per questo, salvo diverso Accordo Aziendale di Secondo Livello, decorso il termine, essi scadranno senza alcun diritto di rimborso o di tardiva prestazione sostitutiva. Essi potranno essere destinati al Lavoratore e ai suoi familiari nei casi previsti, anche se essi non fossero fiscalmente a carico, ad eccezione degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale (*coniuge non legalmente ed effettivamente separato; figli, compresi quelli riconosciuti, adottivi o affidati; per ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del codice civile. Cfr. Art. 51, comma 2 e 12 TUIR*), per una o più destinazioni del successivo punto f), fermo restando che l'utilizzo contrattuale sarà scelto dal Lavoratore tra una delle esemplificazioni ivi previste. I valori di *Welfare Contrattuale* non sono divisibili o frazionabili, non sono rimborsabili né cedibili, salvo il caso di destinazione alla Previdenza Complementare da parte del Lavoratore.
- e) Attuali caratteristiche del *Welfare Contrattuale*
- Regime fiscale e contributivo: esente ai sensi dell'art. 51, D.P.R. n. 917/1986 e s.m.i., c.d. “TUIR”;
 - Soggetti beneficiari: Lavoratori dipendenti e i loro familiari, ex art. 12 “TUIR”;
 - Fermo restando che non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro dei valori di *Welfare Contrattuale*, il loro utilizzo avverrà tramite la piattaforma individuata attraverso il Contratto di Secondo Livello o il Regolamento Aziendale oppure, per scelta del Lavoratore potranno essere destinati alla Previdenza Complementare.
- f) Possibili destinazioni dei valori di *Welfare Contrattuale* da integrare, coordinare ed eventualmente estendere, per il tramite della Contrattazione di Secondo livello o del Regolamento Aziendale, anche in funzione delle possibili future modifiche dell'art. 51 TUIR:
- 1) Per Opere e servizi per finalità sociali:
 - Check up medici
 - Visite specialistiche
 - Cure odontoiatriche
 - Terapie e riabilitazione
 - Sportello ascolto psicologico
 - Assistenza domiciliare
 - Badanti
 - Case di riposo
 - 2) Per Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi:
 - Asili nido
 - Servizi di babysitting
 - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore
 - Università e Master
 - Libri di testo scolastici e universitari
 - Doposcuola o Pre-scuola
 - Buoni pasto e mensa scolastica
 - Scuolabus o gite didattiche
 - Frequentazione di corso integrativo (*lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri ecc.*)
 - 3) Per Ludoteche, centri estivi o invernali:
 - Spese per frequentazione di campus estivi o invernali
 - Spese per frequentazione di ludoteche
 - 4) Per Servizi di assistenza ai familiari anziani che abbiano compiuto 75 anni e/o non autosufficienti nello svolgimento di attività quotidiane, ovvero con necessità di documentata sorveglianza continua:
 - Badanti
 - Assistenza domiciliare
 - Case di riposo (Residenza Sanitaria Assistita)

- Case di cura
- 5) Per Servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi, ivi compresi gli esercenti servizi pubblici
 - 6) Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico
 - 7) Per Beni e servizi in natura (*entro il limite massimo previsto dalla normativa vigente: attualmente € 2.000/anno per i Lavoratori con figli a carico che ne facciano apposita richiesta od € 1.000/anno in assenza di figli a carico*)
 - Buoni spesa per generi alimentari
 - Buoni spesa per acquisti vari
 - Buoni carburante
 - Ricariche telefoniche
 - Rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale sostenute dal lavoratore; interessi passivi del mutuo contratto dal lavoratore per l'acquisto dell'abitazione principale
 - 8) Previdenza Complementare

Art. 209 - Welfare Aziendale integrativo di quello contrattuale: costituzione

L'Impresa, preferibilmente tramite Accordo di Secondo livello sottoscritto con la R.S.A., o anche tramite Regolamento Aziendale, potrà costituire il *Welfare Aziendale*, in favore dei Lavoratori dipendenti, ampliando i valori e le destinazioni del *Welfare Contrattuale*, che sarà anch'esso esente da contribuzione previdenziale e assoggettamento fiscale, a norma del citato art. 51, TUIR.

Inoltre, in aggiunta a tutto quanto precede, l'Accordo di Secondo livello (ex art. 1, comma 187, L. 208/2015) potrà prevedere la destinazione, per volontà del lavoratore, del Premio di Risultato Aziendale alle possibili scelte di *Welfare*.

Al proposito, è particolarmente agevolata la conversione, totale o parziale, dei valori del Premio di Risultato spettante in Previdenza Complementare, sempre in regime di esenzione e con massimale proprio annuale elevato ad € 5.164,57.

TITOLO LII

TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO - REPERIBILITA'

Premessa sulla modificabilità della presente disciplina

Tenuto conto della possibilità che il presente Contratto sia applicato in Studi di ridotte dimensioni, ove la Contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi o essere difficoltosa, nel presente Titolo si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, ovvero di definire in modo analitico le condizioni per il trasferimento, la trasferta, il distacco, la reperibilità e la pronta disponibilità. Non è però imbitito alla Contrattazione di Secondo livello di modificare i singoli aspetti normativi disciplinati nel presente Titolo, sulla base di valutazioni attente alla situazione aziendale, al servizio richiesto e prestato ed al complesso degli istituti e benefici da garantire al Lavoratore.

Art. 210 - Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando - Il Trasferimento, la Trasferta e il Distacco si hanno ogniqualvolta il Lavoratore sia tenuto a prestare la sua opera in luoghi diversi dalla sede abituale di lavoro.

Negli Studi plurilocalizzati, il Trasferimento o il Distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, in esubero in una determinata sede di lavoro.

Art. 211 - Trasferimento - Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse del medesimo Studio. Esso richiede normalmente il consenso del Lavoratore, salvo che avvenga per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale e quando l'interessato sia eletto a cariche sindacali o pubbliche o sia genitore di figlio o equiparato minore di un anno, il trasferimento non è possibile senza il consenso dell'interessato.

Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica.

Il trasferimento prevede un preavviso minimo di 3 (tre) mesi e dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. il rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali e al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;
2. il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio. Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6 (sei), il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine;
3. un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 (nove) settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al massimo di 6 (sei) settimane;
4. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 (ventiquattro) ore di permesso straordinario retribuito o alla relativa indennità sostitutiva;
5. nel caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1. che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3. che precede, il 50% (cinquanta per cento) della diaria per il tempo ivi previsto.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità poste a carico dell'Azienda si giustifica con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la sua ragionevole permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento dovuto.

Una minor permanenza, che non sia disposta dall'Azienda, salvo diverso accordo tra le Parti e i casi di forza maggiore, determinerà il diritto aziendale di trattenere pro quota i rimborsi e le indennità di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono, riconosciute al Lavoratore, anche per i suoi familiari.

In caso di dimissioni del Lavoratore, le suddette trattenute potranno essere compensate con le competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R.

Il Lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità aggiuntiva di trasferimento pari a 3 (tre) Retribuzioni Mensili Normali, che sarà aumentata di una mensilità per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare. Anche per i Lavoratori trasferiti all'estero, vale la precedente disciplina sulle trattenute da effettuarsi in caso di permanenza nella nuova sede di lavoro inferiore al preavviso di trasferimento.

Art. 212 - Trasferta - Quando la prestazione lavorativa non coincida con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avvenga per l'intero orario ordinario giornaliero ad almeno 60 (sessanta) chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (*con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata*) in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta, con il diritto alla relativa indennità.

In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (*purché analiticamente documentate, nei limiti della normalità e autorizzate*), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a) il rimborso delle spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, nelle Trasferte Italia fino ad un importo massimo giornaliero di € 15,00 (Euro quindici/00); nelle Trasferte Estero fino ad un importo massimo giornaliero di € 25,00 (Euro venticinque/00); entrambi esenti da imposizione contributiva e fiscale;
- b) la diaria giornaliera, anche detta "*Indennità di trasferta*", pari a 1/52° della **Componente Parametrica**, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 (due) ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio, salvo che il Lavoratore non sia conduttore del mezzo di trasporto (*nel qual caso gli spetterà l'intera retribuzione oraria*), sarà retribuito con il 70% (settanta per cento) della **R.I.O.** L'eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore, a titolo di ristoro delle spese per carburanti, lubrificanti, rischio d'uso, manutenzione e usura del mezzo, gli dovrà essere corrisposto un rimborso pari al 60% (sessanta per cento) del costo chilometrico ACI.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto totalmente indipendenti dall'uso lavorativo, mentre comprende la quota relativa all'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa d'incidente.

Il Lavoratore, salvo esplicita previsione nel Contratto di assunzione, non potrà essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 10 (dieci) giorni. Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera e un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto per la trasferta nazionale, di cui ai punti a) e b) che precedono.

I dipendenti, che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "trasfertisti".

Ai trasfertisti (produttori, autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o aziendalmente definiti, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva e l'indennità di cui al punto a), alle condizioni ivi precisate.

Ai trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda, sia stato effettivamente svolto presso il Cliente e sia da esso documentato.

L'Azienda potrà sostituire il trattamento previsto per la Trasferta di cui al presente articolo, con l'Indennità di Trasferta che ristora il Lavoratore delle spese di vitto e di alloggio sostenute. Tale Indennità, nei limiti di € 46,48 giornalieri per l'Italia e di € 77,47 giornalieri per l'Estero, a norma di Legge, sarà esclusa da contribuzione previdenziale e da prelievo fiscale. Eventuali maggiori importi che fossero riconosciuti al Lavoratore avranno, invece, a tutti gli effetti natura retributiva.

Art. 213 - Distacco - L'ipotesi del distacco si configura quando uno Studio, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Tali attività potranno essere ampie nel caso di lavori distaccati presso realtà partecipate, associate, controllate e simili.

Nel caso di realtà prive di collegamenti patrimoniali con l'Azienda, il distacco potrà riguardare solamente le attività di: installazione o montaggio di impianti e macchinari; manutenzione straordinaria; trasporti esterni da e per l'Azienda; particolari attività che richiedono più fasi successive di lavorazione, con l'impiego di manodopera con diversa specializzazione rispetto a quella normalmente impiegata nell'Azienda; esecuzione dei lavori di facchinaggio, pulizia e manutenzione ordinaria degli impianti.

In caso di distacco, l'Azienda rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato; in caso di mansioni superiori, al Lavoratore sarà temporaneamente riconosciuta la **R.T.M.C.M.** del livello d'inquadramento in cui opera.

Nel caso di distacco, essendo la disciplina del lavoro determinata dalla realtà ricevente la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex art. 134 del presente CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi, neutro rispetto alla decorrenza del termine di 6 (sei) mesi.

Il distacco potrà avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, quando esso comporti un *trasferimento* presso un'unità produttiva sita a più di 50 (cinquanta) chilometri da quella in cui il Lavoratore presta il lavoro.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione, il Lavoratore acquisirà, temporaneamente, i benefici (mensa, trasporti ecc.) in atto per la generalità dei Lavoratori o inerenti alle proprie specifiche prestazioni (indennità di mansione ecc.), in modo che il trattamento del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all'estero per un tempo inferiore a 3 (tre) mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta all'estero, di cui all'articolo che precede. Per un previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le Parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

Art. 214 - Reperibilità - La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa, mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all'Azienda per sopperire ad esigenze di lavoro impreviste o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l'assistenza o la salute.

Le ore di reperibilità non sono di lavoro effettivo e non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso di 7 (sette) giorni.

Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a impreviste situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti e, quindi, nei limiti di fungibilità operativa, le Aziende provvederanno ad avvicinare nella reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Salvo giustificato e provato motivo, il Lavoratore non potrà rifiutare di compiere turni di reperibilità.

La chiamata di reperibilità sarà di norma effettuata tramite telefono cellulare, che potrà anche essere fornito dall'Azienda al Lavoratore per uso di servizio.

Durante i turni di reperibilità, il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica e il tempestivo intervento.

Il Lavoratore in reperibilità sarà in ogni caso libero di spostarsi, purchè assicurati sempre la raggiungibilità.

Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.

Quando, per qualsiasi ragione, il Lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d'intervento, né darà tempestiva comunicazione all'Azienda, concordando l'intervento del Lavoratore Disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all'utenza.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta d'intervento, non gli sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità giornaliera o settimanale e l'Azienda potrà attivare la procedura disciplinare prevista.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) giornaliera: pari a 16 (sedici) ore nei giorni feriali o 12 (dodici) o 24 (ventiquattro) ore nei giorni di riposo aggiuntivo o festivi/riposi settimanali;
- b) settimanale;
- c) con diversa configurazione concordata tra l'Azienda e il Lavoratore.

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere una settimana su 4 (quattro) e non dovrà comunque essere richiesta per più di 7 (sette) giorni continuativi.

Qualora al Lavoratore in reperibilità siano richiesti uno o più interventi la cui durata, comprensiva dei tempi di viaggio, raggiunga le 6 (sei) ore, il Lavoratore avrà diritto di comunicare all'Azienda la sua impossibilità di procedere nel servizio di reperibilità e di usufruire del riposo. In tale caso, al Lavoratore sarà comunque dovuta l'intera Indennità di Reperibilità prevista.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, le Aziende riconosceranno al Lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta per il tempo d'intervento, una specifica indennità conforme ai seguenti valori in euro.

Tab. 1): Indennità di Reperibilità

Livello	16 ore di reperibilità in Giorno Feriale Indennità lorda in Euro	24 ore di reperibilità in Giorno Festivo o di Riposo Settimanale Indennità lorda in Euro
B1	14,00	23,00
B2	12,00	20,00
C1	11,00	18,00
C2	10,00	16,00
D1	9,00	15,00
D2	8,00	14,00

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'Azienda o, nei casi previsti, di un cliente. Le ore di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, saranno retribuite con la Retribuzione Oraria Normale.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale e il lavoratore in reperibilità utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno analiticamente rimborsate secondo gli accordi e le prassi in atto.

Le ore d'intervento effettuato in Reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro straordinario, salvo il riconoscimento, previo accordo tra Azienda e Lavoratore, di riposi compensativi. Esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente CCNL per il lavoro *straordinario con riposo compensativo* o lavoro *straordinario diurno, notturno o festivo*.

Nel regime di reperibilità sono ammesse le deroghe al riposo giornaliero, con il limite complessivo annuale di 24 (ventiquattro) giorni lavorativi, salvo diverso Accordo di secondo livello.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale, qualificando così l'eventuale lavoro effettuato.

Il lavoratore in Reperibilità, impossibilitato all'intervento, ha l'onere di provare all'Azienda l'impossibilità sopravvenuta.

Tale impossibilità all'intervento, quando sia connessa alla sfera privata del lavoratore e impedisca l'esecuzione degli interventi, ancorché giustificata, non determinerà il diritto alla relativa Indennità di Reperibilità.

Art. 215 - Pronta Disponibilità - Con Accordo, le Parti (Azienda e R.S.A.) potranno concordare l'obbligo, per i Lavoratori interessati, di prestare la "pronta disponibilità", a fronte di un'indennità pari al 40% (quaranta per cento) dell'Indennità di Reperibilità prevista per ciascun livello professionale.

La "pronta disponibilità" avverrà all'interno di turni periodici, che prevedono tale istituto al di fuori dell'orario di lavoro del lavoratore, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità, ma eccezionalmente impossibilitato ad effettuare l'intervento richiesto (*per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l'intervento immediato*).

Art. 216 - Rimborso spese non documentabili - Negli interventi effettuati in reperibilità o in pronta disponibilità, la sede di lavoro in senso stretto coincide con il luogo ove il lavoratore si trova all'atto della chiamata. Pertanto, si stabilisce che, convenzionalmente, nei giorni di riposo o festivi, a fronte di una chiamata da parte dell'Azienda o del Cliente seguita da intervento effettuato al di fuori del comune di residenza, in aggiunta alle indennità di reperibilità o di pronta disponibilità, sia riconosciuto un rimborso spese non documentabili conforme al punto a) dell'art. 212 del presente CCNL.

TITOLO LIII IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le Parti rilevano che sono intervenuti grandi miglioramenti nella gestione aziendale della sicurezza e dell'igiene del lavoro, nell'ergonomia e nella configurazione d'ambienti gradevoli. Allo stesso tempo, rilevano la presenza di non conformità, principalmente correlate a mancata conoscenza delle norme di Legge e di buona tecnica.

Per tale motivo, hanno concordato di riassumere i principali obblighi legislativi in materia, fermo restando che la compiuta estensione degli stessi esige un confronto legislativo e tecnico attuabile con l'incarico a un RSPP interno o esterno all'Azienda.

Inoltre, per la regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del Virus Covid-19, le Parti contrattuali, il 27/04/2020, hanno sottoscritto apposito Accordo Interconfederale al quale si rinvia, per comodità anche riportato in Allegato 3 al presente CCNL.

Art. 217 - Igiene e sicurezza sul lavoro: misure generali di tutela - L'art. 15, D.Lgs. n. 81/2008 indica le norme generali di prevenzione e protezione, qui in sintesi riportate:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione;
- l'eliminazione dei rischi o la loro riduzione al minimo;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, i dirigenti, i preposti e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- le regolari manutenzioni di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei fabbricanti.

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 218 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Datore - Oltre all'obbligo generale di attuare le misure necessarie a tutela della sicurezza dei lavoratori previste dall'art. 2087 cod. civ., le norme vigenti in materia prevedono specifici obblighi in capo al datore di lavoro, al fine di prevenire gli infortuni e garantire la salute sul luogo di lavoro (art. 18 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Il datore di lavoro ha i seguenti obblighi che non potrà delegare:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento (D.V.R.);
- b) la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi.

Il datore di lavoro e il dirigente devono:

- nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei Dispositivi di Protezione Individuale (cd. *D.P.I.*);
- limitare l'accesso alle zone a grave rischio solo ai lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni aziendali sulla sicurezza;
- inviare i lavoratori alla visita medica dal Medico Competente, entro le scadenze previste;
- nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al Medico Competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;

- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persista un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza copia del Documento di valutazione dei rischi;
- elaborare il Documento unico di valutazione dei rischi in caso di appalti;
- comunicare all'INAIL, a fini statistici e informativi, gli infortuni avvenuti sul lavoro;
- consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi richiesti;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato;
- in caso di appalto/subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, esposta e visibile;
- nelle unità produttive con più di 15 (quindici) lavoratori, convocare almeno una volta all'anno la riunione periodica dei soggetti della sicurezza aziendale (art. 35 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- aggiornare le misure di prevenzione;
- comunicare in via telematica all'INAIL, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Art. 219 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità civile - L'inosservanza dell'obbligo posto dall'art. 2087 c.c. costituisce un inadempimento contrattuale e determina l'obbligo al risarcimento del danno, ogniqualvolta esista un nesso di causalità tra l'evento dannoso e la cautela omessa.

Art. 220 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità penale - La mancata osservanza delle norme sull'igiene e la sicurezza può integrare gli estremi di reati quando si configura la fattispecie prevista da:

- art. 437, codice penale: "*Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro*";
- art. 451, codice penale: "*Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro*";
- art. 589, comma 2, codice penale: "*Omicidio colposo*";
- art. 590, comma 3, codice penale: "*Lesioni personali colpose*".

Art. 221 - Igiene e sicurezza sul lavoro: delega di funzioni - L'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008 introduce la disciplina legislativa della *delega* per le funzioni previste all'art. 190 del CCNL. Il datore di lavoro può delegare, con atto scritto avente data certa, alcuni suoi obblighi o funzioni, però senza con ciò far venire meno l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

Come precedentemente riportato, non sono delegabili:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del Documento di valutazione (art. 28 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- b) la designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 17 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Art. 222 - Igiene e sicurezza sul lavoro: assenza del Documento di Valutazione dei Rischi - In assenza del Documento di Valutazione dei Rischi, anche detto solo "*D.V.R.*", di cui all'art. 28 del medesimo D. Lgs. 81/2008, oltre alle sanzioni penali previste, il Datore di lavoro non potrà partecipare alle gare di appalto e stipulare i seguenti contratti di lavoro:

- Lavoro a Tempo Determinato;
- Lavoro Intermittente;
- Lavoro in Somministrazione;
- Lavoro in Apprendistato.

Art. 223 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Lavoratore.

Ogni lavoratore deve:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, D.Lgs. n. 81/2008);
- contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i Dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i Dispositivi di Protezione messi a disposizione dal Datore;
- segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei Dispositivi di cui sopra, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e, fatto salvo l'obbligo di cui al successivo punto, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i Dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari.

Art. 224 - Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza - Ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del medesimo Decreto Legislativo;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- j) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35, D.Lgs. 81/2008;
- k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza alcuna perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso a dati pertinenti contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali.

Le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici il presente CCNL si attiveranno per la costituzione in ogni realtà aziendale delle Rappresentanza dei Lavoratori mediante elezione diretta da parte dei Lavoratori stessi, con diritto al voto attivo e passivo di tutti i lavoratori partecipanti che prestino la loro attività a norma dell'art. 4 del D. Lgs. 81/2008.

Le elezioni dovranno avere luogo durante l'orario di lavoro e senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, dei beni e degli impianti e in modo da garantire quanto essenziale all'attività lavorativa.

Prima dell'elezione, i lavoratori nomineranno al loro interno il Segretario, che provvederà a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal Segretario al Datore di lavoro.

Risulterà eletto il Lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza assoluta degli aventi diritto.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile.

Ai sensi del 7° comma dell'art. 47 del D.Lgs. 81/2008, il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è di un Rappresentante nelle aziende sino a 200 lavoratori.

Nel caso di dimissioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti.

Art. 225 - Permessi e Formazione del RLS - Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, per l'espletamento dei suoi compiti, avrà a disposizione, nelle Aziende fino a 10 dipendenti, **16 ore** di permesso retribuito annuo, mentre nelle Aziende con oltre 10 dipendenti, **24 ore** di permesso retribuito annuo.

Resta inteso che, in caso di necessità o emergenze o, se richiesto, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza potrà disporre dell'ulteriore tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, salvo il coordinamento con le altre figure competenti incaricate alla Sicurezza, con diritto a percepire la normale retribuzione.

La formazione del R.L.S. dovrà essere conforme alle previsioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e all'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016.

I costi per la formazione del R.L.S., e dei relativi aggiornamenti, saranno posti interamente a carico del Datore di lavoro.

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

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

Requisiti e Specifiche di carattere organizzativo

Il soggetto formatore del corso dovrà:

- essere soggetto previsto al punto 2 ("Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento") dell'Allegato A dell'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016;
- essere dotato di ambienti (sede) e struttura organizzativa idonei alla gestione dei processi formativi in modalità e-learning, della piattaforma tecnologia e del monitoraggio continuo del processo (LMS - Learning Management System);
- garantire la disponibilità dei profili di competenze per la gestione didattica e tecnica della formazione e-learning, quali: responsabile/coordinatore scientifico del corso, mentor/tutor di contenuto, tutor di processo, personale tecnico per la gestione e manutenzione della piattaforma (sviluppatore della piattaforma);
- garantire la disponibilità di un'interfaccia di comunicazione con l'utente, in modo da assicurare costantemente l'assistenza, l'interazione, l'usabilità e l'accessibilità (help tecnico e didattico).

Requisiti e Specifiche di carattere tecnico

Il soggetto formatore dovrà garantire la disponibilità di un sistema di gestione della formazione e-learning (LMS) in grado di monitorare e di certificare:

- lo svolgimento e il comportamento delle attività didattiche di ciascun ente;
- la partecipazione attiva del discente;
- la tracciabilità di ogni attività svolta durante il collegamento al sistema e la durata;
- la tracciabilità dell'utilizzo anche delle singole unità didattiche strutturate in Learning Objects (LO);
- la regolarità e la progressività di utilizzo del sistema da parte dell'utente;
- le modalità e il superamento delle valutazioni di apprendimento intermedie e finali, realizzabili anche in modalità e-learning.

Requisiti e Specifiche di carattere didattico

Il progetto formativo deve rispondere ad una serie di requisiti, quali:

- conformità, intesa come rispondenza ai vincoli normativi e legislativi, alle specifiche e ad eventuali standard di riferimento;
- coerenza, intesa come adeguatezza dal punto di vista metodologico, tecnico e delle scelte progettuali, organizzative e gestionali in rapporto agli obiettivi formativi;

- *pertinenza*, intesa come adeguatezza di risposta alle finalità della formazione nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- *efficacia*, intesa come capacità del progetto di realizzare i risultati attesi dal punto di vista didattico e delle competenze professionali, con particolare riferimento al ruolo che il soggetto destinatario della formazione riveste nel contesto dell'organizzazione aziendale.

Con riferimento alle previsioni di cui all'allegato V del citato Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, le Parti individuano nella forma del colloquio e/o del test una valida modalità di valutazione della formazione del R.L.S. Per tutto quanto non precisato, si rinvia alla normativa legale vigente in materia.

Art. 226 - Igiene e sicurezza sul lavoro: diritti del Lavoratore - Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

I Lavoratori hanno diritto di ottenere dalla Società la formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs 81/2008 s.m.i.

La formazione sarà effettuata in Azienda/Ufficio o presso le Associazioni Datoriali dei Datori di lavoro o Sindacali dei Lavoratori che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta l'arresto da 2 (due) a 4 (quattro) mesi o l'ammenda.

Art. 227 - Igiene e sicurezza sul lavoro: poteri di controllo e promozione dei lavoratori - Ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, mediante loro Rappresentanti della Sicurezza, hanno diritto:

- di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- di promuovere la ricerca, l'elaborazione, e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 228 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi delle sanzioni - La violazione delle norme fissate in materia di igiene sul lavoro e per la prevenzione degli infortuni costituiscono, a prescindere dalla circostanza che ne sia derivato o meno un infortunio ai lavoratori, reati contravvenzionali (artt. 55 e ss. D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

Il datore di lavoro è punito con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro se adotta il documento di valutazione dei rischi in assenza degli elementi essenziali di cui all'art. 28, comma 2, lettere b), c) o d) del D. Lgs 81/2008 e s.m.i., o senza i modi di cui all'art. 29, commi 2 e 3. L'ammenda si riduce da 1.000 a 2.000 euro se, invece, nel documento mancano gli elementi di cui all'art. 28, comma 2, lett. a), primo periodo, e f) del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Sanzioni per il preposto

L'art. 56 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. prevede anche per i preposti con riferimento a tutte le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 sanzioni variamente graduate, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze. I preposti sono puniti:

- a) con l'arresto fino a 2 mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro per la violazione dell'art. 19, comma 1, lettere a), c), e), f) del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.*
- b) con l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro per la violazione dell'art. 19, comma 1, lettere b), d) e g) del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.*

Sanzioni per i lavoratori

In base all'art. 59 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., i lavoratori sono sanzionati per la violazione degli obblighi generali disposti dall'art. 20 del medesimo decreto, oltre all'ipotesi specifica del rifiuto ingiustificato alla designazione per la gestione delle emergenze. In particolare, il lavoratore è punito:

- a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione dell'art. 20 del D. Lgs. 81/2008, comma 2, lettere b), c), d), e), f), g), h) e i) e 43, comma 3, primo periodo;*
- b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per la violazione dell'art. 20 del D. Lgs. 81/2008, comma 3.*

Art. 229 - Igiene e sicurezza sul lavoro: Asseverazione - L'Organismo Paritetico Nazionale Confederale OPNC - ENBIC Sicurezza, attraverso apposite Convenzioni con Società in possesso dei requisiti legali previsti,

svolgerà le attività di asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'art. 30 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i.

In seguito a positiva verifica dell'Organo Tecnico, l'OPNC - ENBIC Sicurezza rilascia all'Azienda che stipula il contratto di asseverazione, il relativo Attestato, con conseguente esonero dalla responsabilità amministrativa da parte della Società.

Per maggiori informazioni ed eventuali richieste di attivazione, si rinvia al sito dell'ENBIC (www.enbic.it) o dell'Organismo Paritetico Nazionale Confederale.

L'Organismo Paritetico Nazionale Confederale potrà delegare gli Organismi Paritetici Territoriali al rilascio delle asseverazioni sulla base di apposito regolamento.

TITOLO LIV
CODICE DISCIPLINARE:
DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE
(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 230 - Diritti: rispetto della persona - Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. Convengono, quindi, di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D.Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

Lo Studio è chiamato a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età. In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possono determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

Art. 231 - Diritti: corresponsione della retribuzione - Il Lavoratore ha diritto di ricevere alle normali scadenze il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensilmente prestatato. Tali scadenze dovranno essere normalmente comprese entro 16 (sedici) giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni stesse si riferiscono. La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincida con un giorno di riposo o festivo, potrà essere anticipata o di diritto spostata al successivo primo giorno lavorativo.

A far data dal 1° luglio 2018, ai sensi dell'art. 1, commi 910-914, L. n. 205/2017, la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, può essere corrisposta attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi: bonifico sul conto indicato dal lavoratore; strumenti di pagamento elettronico; pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento; emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

In caso di bonifico, la "data valuta" effettivamente disponibile per il Lavoratore dovrà corrispondere a quella pattuita per il pagamento delle competenze. Eventuali ritardi di valuta saranno trattati come i ritardi nella corresponsione della retribuzione.

Art. 232 - Diritti: decadenza - Termini di Decadenza Contrattuale

- 1) Qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal Lavoratore in forza, a pena di decadenza, entro 24 mesi dalla consegna del Prospetto Paga e, comunque, entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. **Tale termine di decadenza contrattuale, per essere applicato dovrà essere espressamente indicato nella lettera di assunzione sottoscritta dal lavoratore ovvero, per il personale già in forza, specificato mediante Accordo individuale e/o integrazione della lettera di assunzione.** Le parti di retribuzione non contestate dovranno comunque essere pagate al Lavoratore alla naturale scadenza.

- 2) **Termini correlati al periodo di comportamento:** in caso di malattia, il Lavoratore avrà diritto a richiedere per iscritto all'Azienda l'indicazione del periodo di comportamento maturato e usufruito, al fine di essere messo in condizioni di valutare correttamente l'eventuale recesso aziendale. Di conseguenza, l'Azienda, dovrà rispondere per iscritto a tale richiesta del dipendente, di norma entro una settimana lavorativa.

Al fine di garantire il corretto esercizio da parte del Lavoratore dei suoi diritti contrattuali e legali, si ricorda che nel rapporto di lavoro sono presenti molti termini di decadenza e/o di prescrizione quali, ad esempio, in materia di crediti di lavoro, di T.F.R., di licenziamenti e impugnazioni dei contratti, di omissioni contributive ecc.

Pertanto, in caso di interesse specifico, le Parti in epigrafe invitano il Lavoratore ad una verifica attenta dei propri diritti nel rispetto di tali termini, anche mediante l'assistenza dell'Organizzazione Sindacale sottoscrittrice il presente CCNL o del Patronato di riferimento ENCAL, anche con verifiche periodiche dei versamenti contributivi.

Art. 233 - Diritti: potere gerarchico - L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni.

L'Azienda deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Art. 234 - Diritti: correttezza ed educazione - In armonia con la dignità del lavoratore, il Datore di lavoro e i suoi Preposti impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità.

Saranno perciò evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Art. 235 - Diritti: tutela Assicurativa e Previdenziale di Legge e Integrative - Lo Studio dovrà versare i premi e le contribuzioni obbligatorie INAIL e INPS previste dalla Legge (artt. 2114 e 2115 del c.c.) e, con l'attivazione della relativa copertura assicurativa da parte dell'Ente Bilaterale, dovrà mantenere attiva l'assicurazione che riconosca le indennità a seguito di invalidità e il contributo economico in caso di decesso del Lavoratore a qualsiasi causa dovuto.

Lo Studio dovrà quindi esigere le quote dovute dal Lavoratore e versare regolarmente le contribuzioni previste all'En.Bi.C. per il funzionamento del sistema contrattuale, per l'Assistenza sanitaria integrativa e per l'Assicurazione sulla vita.

Inoltre, per effetto dell'art. 205 che precede, il Lavoratore avrà diritto di cedere, in tutto o in parte, il saldo positivo della Banca delle Ore ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Art. 236 - Diritti: Visite mediche preventive e periodiche - Il Datore di Lavoro, a fronte dei rischi individuati nel D.V.R., ai fini della tutela dei lavoratori indicati dal Medico Competente, provvederà a sottoporli alle previste visite mediche preventive e periodiche.

TITOLO LV

CODICE DISCIPLINARE:

DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 237 - Doveri: diligenza - Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse aziendale. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, dai quali gerarchicamente dipende.

Inoltre, egli deve osservare le disposizioni del presente CCNL, avere cura dei locali e di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

Il Lavoratore non deve presentarsi al lavoro sotto l'effetto di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti od alcoliche e non può assumere tali sostanze (birra compresa) durante il lavoro.

È vietato fumare in tutti i luoghi di lavoro, così come utilizzare durante il lavoro apparecchi elettronici personali quali: cellulare, tablet, iPod e simili.

Art. 238 - Doveri: fedeltà - Il prestatore di lavoro non può trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione o ai metodi di produzione, commercializzazione o servizio, o farne uso in modo da poter recare ad esso pregiudizio (art. 2105 c.c.).

Salvo che sia diversamente disposto dall'organizzazione del lavoro, il Lavoratore non può acquisire elenchi di clienti/fornitori, prezzi, fatturato, ecc.

Tale obbligo permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 239 - Doveri: collaborazione - Il Lavoratore:

- a. deve prestare la sua opera con specifica collaborazione prevenendo e risolvendo, per quanto di sua competenza, le difficoltà e i problemi sul lavoro;
- b. deve osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro nel rispetto del potere organizzativo, disciplinare e degli usi aziendali, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;
- c. deve collaborare con i colleghi e con i superiori per concorrere a garantire, per quanto gli è possibile, i risultati positivi dell'attività;
- d. ha l'obbligo di ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali aziendali, accusandone ricevuta;
- e. per il dovere di collaborazione, non può rifiutare di svolgere il lavoro straordinario o i regimi di flessibilità richiesti dall'Azienda per ragioni obiettive, salvo casi documentati di forza maggiore;
- f. deve comunicare all'Azienda ogni cambiamento rilevante ai fini del rapporto di lavoro, in particolare quelli relativi a:
 - o domicilio e residenza, sia durante il servizio che durante le assenze;
 - o indirizzo di posta elettronica personale, se utilizzata per la trasmissione dei Cedolini paga e delle Comunicazioni aziendali;
 - o mutamento nello Stato di famiglia, che modifichi la misura degli assegni familiari o di altre competenze;
 - o stato di gravidanza non oltre il settimo mese in cui venisse a trovarsi la lavoratrice.

Art. 240 - Doveri: riservatezza - Il Lavoratore è tenuto al segreto professionale e, dall'assunzione, s'impegna a mantenere il suo obbligo di riservatezza e a non rivelare o divulgare a terzi in alcun modo, direttamente o indirettamente, fatti o informazioni di ogni genere di cui avrà conoscenza nell'esercizio delle proprie mansioni. In particolare, ma senza che ciò s'intenda esaustivo, non potrà rivelare informazioni, dati e documenti che siano relativi all'organizzazione, ai metodi e procedimenti, al sapere tecnico e tecnologico, ai progetti, ai metodi commerciali, alle strategie di vendita, alla Clientela e, più generalmente, ogni informazione riguardante l'Azienda, così come eventuali altre realtà di Gruppo.

Inoltre, il Lavoratore s'impegna, per tutta la durata del rapporto di lavoro e dell'eventuale Patto di non Concorrenza a non utilizzare personalmente o per conto di terzi, le conoscenze da lui acquisite in ragione delle sue mansioni o per la sua appartenenza all'Azienda. La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte del Lavoratore darà diritto all'Azienda di esigere l'integrale risarcimento dei documentati danni causati alla stessa.

Art. 241 - Doveri: correttezza - Il Lavoratore deve astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con lo Studio; deve astenersi da azioni che siano in contrasto con l'obbligo di correttezza e riservatezza; deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dallo Studio ed astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza autorizzazione scritta della Società.

Art. 242 - Doveri: educazione - I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca educazione. Il lavoratore ha il dovere di presentarsi al lavoro con vestiario ordinato e pulito e di usare modi cortesi nei riguardi dei colleghi, della Clientela e dei terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con lo Studio.

Art. 243 - Doveri: rispetto dell'orario di lavoro - Il Lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dallo Studio per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni non autorizzate ai cartellini marcatempo o alle altre metodologie di rilevazione delle ore lavorate, di ritirare cartellini, badge o medaglie di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo dei tempi di lavoro.

Il Lavoratore che non avrà fatto la regolare registrazione del tempo lavorato, nei modi previsti dall'Azienda, sarà considerato "ritardatario" e, quando non potrà far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato "assente".

Il Lavoratore dovrà evitare di accedere ai locali dello Studio e di trattenervisi al di fuori dell'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con preventiva autorizzazione.

Art. 244 - Doveri: Sorveglianza Sanitaria - Qualora vi sia l'obbligo di Sorveglianza Sanitaria, il Lavoratore non potrà rifiutare di sottoporsi alle visite mediche preventive e periodiche ed agli accertamenti sanitari disposti dal Medico Competente (art. 41 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.). Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di ricevere l'informazione e la formazione prevista dagli artt. 37 e 38 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 245 - Doveri: giustificazione assenze - Le assenze, salvo il caso di provato impedimento, devono essere normalmente giustificate prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà, devono essere comunicate, comunque, entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa. In caso di mancata comunicazione e della prova dell'impedimento, l'assenza sarà considerata a tutti gli effetti ingiustificata, con diritto della Società ad instaurare procedimento disciplinare e a trattenere la retribuzione diretta e differita afferente.

Art. 246 - Doveri: permessi - Durante l'orario di lavoro, il Lavoratore non può interromperlo senza autorizzazione della Direzione.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga nell'ambiente di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può accedere agli ambienti di lavoro se non è autorizzato dalla Direzione.

Art. 247 - Doveri: entrata e uscita - Il ritardatario sarà ammesso al lavoro solo con preventivo permesso del proprio Responsabile. Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 (quindici) minuti o oltre 15 (quindici) e fino a 30 (trenta).

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio marcatempo della sede di lavoro (sede, cantiere, ufficio, ecc.).

Art. 248 - Doveri: Visite d'inventario e di controllo - Il Lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul Lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Il lavoratore non ha diritto d'introdurre nello Studio bagagli o effetti personali ingombranti, salvo che siano strettamente attinenti al suo lavoro o a sue personali e dimostrate necessità.

Art. 249 - Indumenti e attrezzi di lavoro - Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore d'indossare divise o indumenti, la relativa spesa sarà a carico della Società. Parimenti, sarà a carico della Società la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. La Società è, inoltre, tenuta a fornire i mezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa. Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione aziendale. Qualunque modifica arbitrariamente effettuata dal Lavoratore, previa contestazione formale dell'addebito, darà alla Società il diritto di rivalersi sulle competenze dello stesso per il danno subito. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

Art. 250 - Divieti - Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso Datori diversi da quello in cui è regolarmente assunto, salvo la concordata composizione del tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale o, sempre previo accordo con lo Studio, il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Nell'ambiente di lavoro non sono consentite le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300/1970.

Art. 251 - Potere Disciplinare - Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Datore di contestare le infrazioni e adottare i provvedimenti disciplinari, in funzione della gravità delle infrazioni/mancanze, dell'eventuale recidiva e delle circostanze concomitanti.

Lo scopo delle sanzioni disciplinari è di recuperare i corretti comportamenti e, per tale motivo, in generale saranno progressive.

La recidiva, per quanto precede, assume particolare gravità, con conseguenti sanzioni specifiche.

Art. 252 - Patto di non concorrenza - Ove sia pattuita la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa sarà regolata dall'art. 2125 c.c..

In caso di violazione del Patto di non concorrenza, lo Studio avrà diritto alla ripetizione del corrispettivo riconosciuto a tale titolo, oltre all'eventuale risarcimento del danno documentato.

Art. 253 - Norme Speciali - Oltre che al presente CCNL, i lavoratori, nell'ambito del rapporto di lavoro, dovranno uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al Lavoratore dal presente contratto e dagli altri accordi vigenti.

Le norme disciplinari dovranno sempre essere portate a conoscenza del lavoratore.

TITOLO LVI CODICE DISCIPLINARE: ALTRI POTERI DELLO STUDIO (Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 254 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo:

A. Controlli c.d. "difensivi"

Come previsto dall'attuale art. 4 della Legge n. 300 del 1970, per la tutela del patrimonio aziendale o per la sicurezza del lavoro, potranno essere installati impianti audiovisivi o altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, esclusivamente previo Accordo collettivo stipulato tra Datore di lavoro e la RSA/RST o Autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

In assenza di Accordo collettivo o Autorizzazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, saranno applicate le sanzioni penali previste dalla Legge.

B. Controllo da strumenti necessari per rendere la prestazione

Per l'installazione e/o l'impiego degli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa, per quelli di registrazione degli accessi e delle presenze o richiesti da esigenze organizzative o di servizio, non sarà necessario il preventivo Accordo o Autorizzazione.

L'utilizzo ai fini disciplinari delle informazioni raccolte mediante tali strumenti potrà, però, avvenire a condizione che sia stata data al lavoratore e alla RSA/RST adeguata informazione dei modi d'uso e di controllo.

I singoli Studi dovranno recepire la presente disciplina con apposita comunicazione interna, in modo da adattarla alle concrete esigenze di tutela dei Lavoratori e del servizio, anche in funzione dello sviluppo tecnologico presente presso lo Studio.

In caso di utilizzo dei dati acquisiti senza preventiva informazione ai lavoratori, saranno applicabili le sanzioni anche penali previste dalla Legge.

C. Norme comuni

Le informazioni raccolte mediante gli impianti e gli strumenti di cui alle precedenti lettere A. e B. saranno utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (*motivi disciplinari, erogazione di premi, ecc.*), purché vi siano state le informazioni dovute e siano stati rispettati i principi di correttezza, pertinenza, non eccedenza del trattamento e non siano attuate forme di sorveglianza, anche solo potenzialmente, persecutorie, così come disposto dal D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 255 - Potere Disciplinare - L'infrazione dei doveri disciplinari comporta il diritto del Datore di lavoro a commisurare i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (non necessita di preventiva contestazione);
2. rimprovero scritto;

3. multa in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
5. licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo;
6. licenziamento disciplinare per giusta causa.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale, sarà sempre necessario formulare la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere, oltre alla sommaria descrizione dei fatti disciplinarmente rilevanti, l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la norma contrattuale e/o legale che si presume essere stata violata.

Il Lavoratore avrà il diritto di presentare le proprie controdeduzioni o giustificazioni entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e, eventualmente, di chiedere di essere ascoltato dal Datore di lavoro, anche facendosi assistere da un suo delegato sindacale. Tale richiesta dovrà essere tempestiva, in modo che l'incontro normalmente avvenga entro il termine a difesa di 5 (cinque) giorni lavorativi.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 (venti) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso con raccomandata a mano o mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o via posta elettronica all'indirizzo preventivamente comunicato dal Lavoratore.

Art. 256 - Sanzione: rimprovero scritto - Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale (c.d. "recidiva specifica"), e nelle infrazioni disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo alla Società, siano potenzialmente dannose. A titolo esemplificativo:

- a) non rispetta la disciplina del lavoro;
- b) in qualsiasi modo, non rispetta le disposizioni contrattuali o aziendali formalmente ricevute;
- c) senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione, documentando però correttamente l'orario di lavoro svolto;
- d) manchi di diligenza nell'esecuzione del proprio lavoro o nelle proprie mansioni senza aver causato danno apprezzabile;
- e) sia recidivo in comportamenti già censurati con richiamo verbale.

Art. 257 - Sanzione: multa - Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge (massimo quattro ore della **RIO**), nei confronti del Lavoratore recidivo in mancanze che hanno già determinato rimproveri verbali e/o scritti, che abbia commesso infrazioni sanzionabili con la multa per aver mancato agli obblighi di subordinazione o diligenza o determinato un danno involontario alla Società, ma causato da mancata diligenza.

A titolo esemplificativo:

- a) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b) sia recidivo nel mancato rispetto di semplici disposizioni di lavoro;
- c) senza giustificazione sia recidivo nel ritardare l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- d) esegua con negligenza o voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo professionale del proprio livello;
- f) senza comprovata giustificazione o permesso, si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione, fino a trenta minuti;
- g) non dia immediata notizia allo Studio di ogni mutamento del proprio domicilio e residenza o di ogni mutamento della propria dimora;
- h) si rifiuti di ricevere comunicazioni formali dallo Studio;
- i) non dia immediata notizia alla Società di un infortunio occorso con, o anche senza, danno apprezzabile per l'infortunato;
- j) si presenti al lavoro in stato di lieve alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- k) commetta recidiva in qualsiasi infrazione che abbia già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'Ente Bilaterale ENBIC, fermo restando che, nel caso dei punti c) e f), è impregiudicato il diritto dello Studio di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato. Parimenti, è impregiudicato il distinto diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza.

Parimenti, è impregiudicato il distinto e autonomo diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza.

Art. 258 - Sanzione: sospensione - Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (massimo dieci giorni), nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c) non dia immediata notizia allo Studio di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- d) descriva in modo non veritiero l'infortunio occorso sul lavoro, senza determinare danno apprezzabile alla Società;
- e) si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di trenta minuti, senza comprovata giustificazione;
- f) sia assente ingiustificato al lavoro per uno o due giorni;
- g) fumi dove ciò è vietato, senza provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle cose;
- h) risulti per la prima volta assente ingiustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio;
- i) manchi o sia gravemente carente nella collaborazione dovuta allo Studio;
- j) presti lavoro retribuito presso altro Datore, senza le condizioni che lo autorizzano;
- k) senza giustificazione, non risponda alle chiamate in reperibilità o non effettui gli interventi richiesti;
- l) commetta recidiva specifica nelle infrazioni che abbiano già dato origine a multa o a rimprovero scritto.

Oltre alla sanzione disciplinare della sospensione, è impregiudicato il distinto diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza.

Inoltre, nei casi b), e) ed f) che precedono, l'Azienda ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato.

Art. 259 - Sanzione: licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso) - Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) commetta grave violazione degli obblighi di cui al Titolo LX;
- b) commetta recidiva nell'infrazione alle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, potenzialmente idoneo a causare danni gravi o gravissimi al Lavoratore, ai suoi colleghi o all'esercizio;
- c) commetta abuso di fiducia o concorrenza al proprio Studio o violazione del segreto d'ufficio;
- d) dichiarare che un infortunio extraprofessionale sia, invece, avvenuto per causa di lavoro o in itinere;
- e) al di fuori dell'orario di lavoro svolga, in concorrenza con l'attività dello Studio, prestazioni lavorative per conto proprio o altrui;
- f) reiteratamente abbia e mantenga un comportamento oltraggioso nei confronti dello Studio, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- g) falsifichi le scritture contabili dello Studio, senza trarne personale beneficio ma esponendo l'azienda a sanzioni;
- h) senza adeguata giustificazione si assenti reiteratamente dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di due ore nel corso del turno di servizio;
- i) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con effettivo rischio di danno potenziale alla Società;
- j) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce od offese ai colleghi, pur senza manifesto pericolo di reiterare l'infrazione;
- k) abbia commesso molestie sessuali, con violenza, coazione o abuso d'autorità, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- l) abbia commesso "mobbing" protratto, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m) in caso d'incidente subito per responsabilità di un estraneo, colpevolmente non comunichi il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile, determinando così grave nocumento alla Società;
- n) durante l'aspettativa, ancorché non retribuita, in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, presti opera retribuita non eccezionalmente saltuaria, anche in forma diversa dal lavoro subordinato;
- o) sia condannato a una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, ma che leda la figura morale del lavoratore;

- p) commetta qualsiasi atto colposo che comprometta la stabilità delle opere provvisorie o la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico o determini danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
- q) riproduca o asporti schizzi o disegni, di macchine, di utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dello Studio o del Committente;
- r) commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali;
- s) sia plurirecidivo nella mancata o carente collaborazione;
- t) commetta recidiva specifica, nell'arco dell'ultimo biennio, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

Art. 260 - Sanzione: licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

La differenza tra il licenziamento "per giusta causa" o per "giustificato motivo soggettivo", dal punto di vista della causa, si distingue per la presenza o meno della possibilità di proseguire, anche temporaneamente, nel rapporto di lavoro, mentre dal punto di vista economico, si riduce al riconoscimento o meno del periodo di preavviso che, come noto, potrebbe essere sostituito dalla relativa indennità. Poiché il licenziamento "per giusta causa" impone precisi obblighi (immediatezza, irreversibile lesione del rapporto fiduciario per la gravità dei fatti contestati, sospensione cautelare non disciplinare, possibile caducazione del licenziamento in caso di derubricazione da "giusta causa" a "giustificato motivo"), le Parti sottoscrittrici, anche in ottica di tutela dei diversi interessi in gioco, consigliano, in tutti i casi dubbi, di preferire il licenziamento "per giustificato motivo soggettivo" piuttosto che quello "per giusta causa".

Il Licenziamento per Giusta Causa si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave e irreversibile lesione del rapporto fiduciario.

A titolo esemplificativo:

- a) senza comprovata giustificazione non si presenti al lavoro per più di 4 (quattro) giorni consecutivi o per più di 6 (sei) giornate suddivise in almeno due distinti episodi sanzionati nell'ultimo biennio lavorato;
- b) violi l'obbligo di fedeltà alla Società, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, dati, listini, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà della Società o del Committente;
- c) svolga, in concorrenza con l'attività dello Studio, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
- d) sia plurirecidivo nello svolgere durante l'orario di lavoro attività estranee allo Studio;
- e) nel corso della malattia o dell'infortunio (professionali o non professionali) o dell'aspettativa, ancorché non retribuita, presti lavoro subordinato a terzi, anche se non formalmente retribuito, ivi compreso quello per *Affectionis vel benevolentiae causa*;
- f) simuli stato di malattia o infortunio, sia professionale che non, al fine di percepire illegittimamente l'indennità INPS o INAIL e/o la relativa integrazione datoriale o trarne beneficio, anche indiretto, dalla fraudolenta qualificazione professionale dell'infortunio/malattia extraprofessionali;
- g) commetta nei confronti dello Studio furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;
- h) falsifichi le scritture contabili dello Studio, traendone personale beneficio;
- i) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro con conseguente danno alla Società o al Cliente;
- j) commetta violenza privata nei confronti del Titolare o dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- k) abbia commesso comprovate molestie sessuali con violenza, coazione o abuso d'autorità, con pericolo di reiterazione;
- l) abbia commesso reiterato e comprovato comportamento di "mobbing";
- m) commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza o l'incolumità del personale o del pubblico e/o arrecare grave danneggiamento alle banche dati, attrezzature, impianti o materiali dello Studio;
- n) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce od offese ai colleghi, con manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- o) fumi dove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o delle cose.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze del presente articolo, la Società, con effetto immediato, potrà disporre la **sospensione cautelare, non disciplinare**, per un periodo non superiore a 25 (venticinque) giorni, al solo fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento "per giusta causa", il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo e retributivo assumendo la qualifica di "aspettativa non retribuita", con la relativa trattenuta, oltre che delle afferenti retribuzioni dirette, di quelle differite (per ferie e tredicesima mensilità) e della quota di T.F.R., convenzionalmente corrispondenti al 24% dell'aliquota oraria del Lavoratore.

Qualora la Società non proceda al licenziamento "per giusta causa", salvo diverso Accordo Assistito con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Il Lavoratore, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari comminati è tenuto, nei limiti di Legge, al risarcimento degli eventuali danni arrecati.

Art. 261 - Risarcimento dei danni

I danni e le perdite imputabili ad accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possano comportare trattenute per il risarcimento, dovranno essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore (ex art 7 L. 300/70).

L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato (documentato o equitativamente valutato), sarà trattenuto ratealmente dalla retribuzione mensile nella misura massima del **10%** (dieci per cento) della **Retribuzione Individuale di Fatto**.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'intero ammontare di quanto spetta al Lavoratore a qualsiasi titolo, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

TITOLO LVII RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 262 - Recesso dello Studio - Fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla Legge 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012 e dai Decreti Attuativi della Legge Delega 183/2014, l'Azienda potrà recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato solo per "giusta causa" o per "giustificato motivo oggettivo" o per "giustificato motivo soggettivo".

Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di comporto contrattualmente previsto o in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione almeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Può essere comminato per le fattispecie e i casi di cui all'art. 259 o nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbia già dato luogo a sospensione oppure in caso di plurirecidiva generica in violazioni che nell'ultimo biennio abbiamo comportato la sanzione della sospensione.

Recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (*licenziamento individuale*) o di alcuni posti (*licenziamento individuale plurimo*) di lavoro (*fino al massimo di quattro lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario*). Superati tali limiti, il Datore dovrà attivare la procedura di licenziamento collettivo).

Il Datore di lavoro potrà procedere al licenziamento, individuale o individuale plurimo, per "giustificato motivo oggettivo" in caso di concreta sussistenza di ragioni attinenti all'organizzazione del lavoro e incidenti sulla posizione lavorativa del/i dipendente/i. Prima di dar corso a tale licenziamento, il Datore dovrà verificare, con attento esame, di non avere possibilità di ricollocare il Lavoratore adibendolo a mansioni alternative riconducibili al suo medesimo livello d'inquadramento (art. 2103 c.c.). Di tale esame, il Datore dovrà darne contezza anche nella lettera di licenziamento, fermo restando che, in caso di contenzioso legale, dovrà provare analiticamente entrambe le condizioni (effettività dell'esubero "puntuale" e impossibilità d'impiegarlo proficuamente in altre mansioni).

In caso d'Impresa plurilocalizzata, l'obbligo di accertare la possibilità d'impiego del Lavoratore esubero in mansioni diverse da quelle acquisite, dovrà esaminare l'area o le aree aziendali costituenti un unico centro

d'imputazione dei rapporti giuridici, entro il quale opera il Lavoratore stesso, essendo escluse le aree o le aziende operativamente autonome.

Anche la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento qualora lo stesso non possa essere adibito a mansioni equivalenti o anche inferiori, compatibili con il suo stato fisico, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo il suo assetto organizzativo.

Per la disciplina dei licenziamenti durante il Periodo Emergenziale "Covid-19", si rinvia alla normativa vigente in materia.

Recesso per "giusta causa" (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dall'art. 260 del presente CCNL.

Risoluzione consensuale

Si ha ogniqualvolta il contratto sia risolto per mutuo consenso delle parti che lo hanno sottoscritto. Le Parti stesse concorderanno la data di effettiva cessazione, la regolamentazione dei termini di preavviso o la definizione della relativa indennità sostitutiva.

Qualora la risoluzione consensuale avvenga al fine d'evitare un trasferimento ad oltre 50 km dalla sede abituale di lavoro, il lavoratore, con la disciplina oggi vigente, ha il diritto di richiedere l'indennità di disoccupazione, attualmente detta NASpI.

Per la disciplina dell'obbligo di convalida delle dimissioni, reintrodotta dall'attuale legislazione, si rinvia all'art. 26 del D. Lgs. 151/2015.

Art. 263 - Recesso del Lavoratore

Dimissioni per giustificato oggettivo

Sono determinate da un grave inadempimento dello Studio quali, ad esempio, un ritardo superiore a 30 (trenta) giorni nel corrispondere la retribuzione. Il ritardo decorre dalla data in cui il pagamento doveva effettuarsi.

Il Lavoratore che recede non avrà l'obbligo del preavviso contrattuale.

Dimissioni per giusta causa

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione superiore a 90 (novanta) giorni, essendo tanto grave da non permettere la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, il Lavoratore potrà rassegnare le dimissioni per giusta causa senza dare alcun preavviso e, secondo la normativa vigente, con diritto alla NASpI. L'Azienda, salvo che dimostri l'infondatezza delle ragioni poste a supporto delle dimissioni, dovrà riconoscere al Lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante, come per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Inoltre, il Lavoratore ha diritto a rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa nelle seguenti gravi fattispecie:

- la mancata regolarizzazione della posizione contributiva;
- l'omesso versamento da parte dell'Azienda dei contributi previdenziali;
- aver subito molestie sessuali e/o mobbing;
- in presenza di comportamento offensivo o ingiurioso del Datore di lavoro o del superiore gerarchico;
- le variazioni notevoli "in peius" delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda;
- lo spostamento del Lavoratore da una sede all'altra senza che sussistano le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dall'art. 2103 del codice civile.

Dimissioni durante le sospensioni dal lavoro disposte dall'Azienda

Il Lavoratore ha diritto di rassegnare le proprie dimissioni senza alcun obbligo di preavviso, in caso di sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione e/o accesso alla CIG che oltrepassi i 15 (quindici) giorni, salvo diverso Accordo tra Azienda e R.S.A. per il prolungamento di tale termine.

Dimissioni volontarie

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, **devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure telematiche indicate** dall'art. 26 del D.Lgs. 151/2015 e trasmesse mediante i seguenti canali: direttamente dal lavoratore attraverso il portale dell'INPS o con l'assistenza dei Patronati (esempio ENCAL CISAL) o delle Organizzazioni Sindacali o dell'Ente Bilaterale.

Non è richiesto l'esperimento della procedura telematica nei casi di dimissioni o risoluzione consensuale intervenute nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c. o all'art. 76 del D.Lgs. 276/2003 (*Conciliazioni Sindacali, giudiziali o Commissioni di certificazione*).

Per la disciplina dell’obbligo di convalida delle dimissioni nel caso di figlio minore di anni 3 (tre), si rinvia all’art. 55 del D.Lgs. 151/2001.

N.B. per le dimissioni per “**fatti concludenti**”, si rinvia alla normativa vigente all’atto della loro applicazione.

Art. 264 - Periodo di preavviso - Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta in tal senso del Lavoratore e accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei termini di preavviso di cui al presente articolo, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all’altra un’indennità pari all’importo della Retribuzione Mensile Normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R.

I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, per ambedue le Parti contraenti sono i seguenti:

<i>Livelli</i>	<i>fino a 5 anni d’anzianità</i>	<i>Da 5 fino a 10 anni d’anzianità</i>	<i>oltre a 10 anni d’anzianità</i>
Quadro	120 giorni	150 giorni	180 giorni
A1 e A2	90 giorni	120 giorni	150 giorni
B1 e B2	60 giorni	90 giorni	120 giorni
C1 e C2	30 giorni	45 giorni	60 giorni
D1, D2 e Lavoratori Discontinui	15 giorni	20 giorni	30 giorni

Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

In caso di Contratto di Apprendistato, il periodo di preavviso sarà commisurato al livello finale di qualificazione dell’Apprendista.

Al Lavoratore preavvisato di cessazione, a sua richiesta, dovranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, nella misura massima di 4 (quattro) ore ogni 15 (quindici) giorni di calendario.

TITOLO LVIII ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art. 265 - Lavoratori provenienti da altro CCNL - In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti già assunti con altro CCNL, si dovranno rispettare i seguenti *Criteri d’allineamento*, ferma restando la possibilità per lo Studio di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi *ad personam*:

- A. *Inquadramento contrattuale*:** il Lavoratore dovrà essere nuovamente **inquadrato secondo il livello professionale corrispondente all’effettive mansioni svolte** presso l’Azienda e con riferimento alle Declaratorie, Profili ed Esemplificazioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL. Quanto precede, normalmente determinerà la mancata corrispondenza formale tra il preesistente livello d’inquadramento e il livello riconosciuto dall’applicazione del presente CCNL, per il diverso numero dei livelli eventualmente previsti dal CCNL di provenienza rispetto a quello di approdo, per il diverso contenuto professionale delle rispettive Declaratorie e per le diverse Scale parametriche contrattuali.
- B. *Allineamento retributivo*:** rispettando il criterio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non potrà determinare, per i Lavoratori già in forza, una retribuzione lorda annuale peggiorativa rispetto a quella precedentemente già riconosciuta. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all’atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, sempre fatte salve eventuali condizioni migliorative. Dall’applicazione del presente CCNL, la nuova retribuzione annua da riconoscere, sarà determinata:
- dalla **Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile** dovuta per 13 mensilità/anno solare di servizio prestato;
 - da un eventuale importo a titolo di “*Superminimo assorbibile ad personam*”, che sarà determinato fino a concorrenza dell’importo annuo precedentemente dovuto.
- C. *Allineamento normativo*:** i benefici normativi del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti *ad personam* fino alla scadenza del CCNL di provenienza. Avvenuta la disdetta,

dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del presente CCNL. È facoltà delle Parti aziendali concordare, all’atto del passaggio, l’immediata integrale applicazione della parte normativa del presente CCNL, riconoscendo al Lavoratore, con Accordo assistito ex art. 411 c.p.c., un’indennità sostitutiva “*Una Tantum*” che risarcisca la perdita anticipata delle eventuali e più favorevoli condizioni normative pregresse.

Le Parti concordano sull’importanza che l’Allineamento Contrattuale avvenga nel pieno rispetto delle disposizioni del presente articolo e, al fine di garantirne la correttezza e la sostenibilità, consigliano di attivare il servizio di Allineamento presso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione.

Per informazioni, si rinvia al sito: www.enbic.it o all’indirizzo di posta elettronica: certificazionenazionale@enbic.it.

TITOLO LIX CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

Ai sensi dell’art. 412-ter c.p.c. (rubricato “Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva”), “La conciliazione e l’arbitrato delle materie di cui all’articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative”.

Al fine di ottemperare alla norma predetta, ed attesa la delicatezza della questione, le Parti stipulanti hanno ritenuto opportuno regolamentare le procedure di conciliazione in sede sindacale.

Art. 266 - Procedure per la Conciliazione in Sede Sindacale

a) Conciliazioni e accordi in sede protetta - Materie

La particolare assistenza al lavoratore da parte delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici il presente CCNL, rappresenta sede *protetta* per la conciliazione delle controversie di lavoro e per la stipula di accordi di risoluzione e modifica del rapporto di lavoro.

Pertanto, la Sede sindacale potrà essere adita dalle Parti in materia di:

- controversie relative ai rapporti di cui all’art. 409 cod. proc. civ. sottoscrivendo rinunzie e transazioni valide ai sensi dell’art. 2113 c.c.;
- controversie inerenti contratti a tutele crescenti con offerta ai sensi dell’art. 6, D. Lgs. n. 23/2015;
- accordi di risoluzione del rapporto di lavoro (art. 26, co. 7, D. Lgs. n. 151/2015);
- patti individuali di modifica delle mansioni (art. 2103, co. 6, c.c.);
- determinazione e sottoscrizione di clausole elastiche nell’ambito di contratti di lavoro a Tempo Parziale (art. 6, co. 6, D. Lgs. n. 81/2015)
- clausole compromissorie per la risoluzione arbitrale delle controversie di Lavoro (art. 31, co. 10-11, L. n. 183/2010);
- ogni altra materia prevista dalla Legge, anche se qui non espressamente indicata, che sia nella “disponibilità” delle Parti.

Art. 267 - Procedure per la Conciliazione in Sede sindacale

Nelle materie in cui è consentito dalla legge, richiamate all’articolo precedente, l’attività di conciliazione potrà essere espletata dai Conciliatori nominati dalle Parti Sindacali e Datoriali firmatarie dei CCNL ed aderenti all’En.Bi.C.

Ciò, in quanto l’art. 412 ter c.p.c., come modificato dall’art. 31, co. 6, l. 183/2010, prescrive che «*la conciliazione e l’arbitrato, nelle materie di cui all’art. 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative*».

La Conciliazione non potrà mai definire diritti indisponibili del Lavoratore, come ad esempio i diritti della personalità, diritti futuri, diritti inerenti ad obbligazioni contributive previdenziali o diritti della cui esistenza o maturazione non vi è certezza.

L’oggetto della Conciliazione dovrà infatti essere determinato o determinabile ed il Lavoratore dovrà avere piena consapevolezza dei diritti dalla stessa scaturenti e dalla stessa regolati.

Di conseguenza, qualora ricorrano vizi nel consenso del Lavoratore quali l’errore, la violenza o il dolo, la Conciliazione Sindacale non potrà avvenire o sarà oggetto di annullamento nei modi e termini prescritti dalla normativa vigente.

Requisito essenziale della Conciliazione transattiva è che la definizione della controversia avvenga tramite una mediazione delle posizioni assunte in lite dalle Parti, dovrà esservi quindi un vicendevole sacrificio; per cui l'eventuale Accordo transattivo raggiunto dalle Parti, in assenza di *reciproche concessioni* potrà, ricorrendo talune condizioni, essere dichiarato nullo ovvero essere ricondotto a un tipo contrattuale diverso.

Pertanto, nell'ambito della Conciliazione transattiva, dovranno individuarsi le *reciproche concessioni* tra le Parti, in modo che vi sia equilibrio tra “rinuncia” espressa dal Lavoratore e “suo beneficio” di natura economica e/o normativa e/o risarcitoria, riconosciuto dal Datore di lavoro.

Per “Sede Sindacale” s'intende:

- le Sedi del Sindacato stipulante il CCNL;
- le Sedi delle Associazioni Datoriali stipulanti il CCNL;
- nell'ipotesi di Conciliazioni plurime, aventi ad oggetto medesime situazioni tra più dipendenti, al fine di favorire l'attività di conciliazione con la prestazione lavorativa, le Parti, potranno, in via eccezionale, decidere di conciliare presso la sede di svolgimento del rapporto di lavoro, purché vi sia un idoneo locale riservato alla Conciliazione, la presenza delle Parti, dei loro Assistenti e dei Conciliatori, con garanzia di rispetto della riservatezza ed espletamento della libera assistenza da parte del Delegato Sindacale e del Conciliatore. La volontà del lavoratore di procedere in tal senso deve risultare da atto espresso.

Il Conciliatore, al fine di determinare la validità dell'accordo deve svolgere le seguenti attività:

- a) Accertarsi che la volontà di disporre del diritto, manifestata dal lavoratore nei termini previsti dall'accordo, sia reale ed sia stata espressa liberamente, senza coartazione da parte del datore di lavoro.
- b) Accertarsi che il lavoratore validamente disponga dei propri diritti in sede conciliativa, ai sensi dell'art. 2113 c.c. che richiede, da un lato, che il diritto oggetto dell'atto riguardi uno dei rapporti previsti dall'art. 409 c.p.c. e, dall'altro, che il lavoratore sia effettivamente titolare del diritto oggetto della rinuncia o della transazione e che quel medesimo diritto sia già entrato nel patrimonio di quest'ultimo.
- c) L'accordo conciliativo transattivo dovrà dunque possedere i requisiti richiesti dall'art. 1965 c.c. e, quindi, in esso dovranno essere identificati i seguenti elementi: 1) la controversia insorta (o che potrebbe insorgere) fra le parti con riferimento ai diritti nascenti dal rapporto di lavoro e derivanti da una norma inderogabile applicabile al medesimo rapporto¹; 2) i termini dello scambio di “reciproche concessioni” fra le parti. In riferimento a quest'ultimo punto, infatti, qualora manchi l'elemento dell'*aliquid datum, aliquid retentum*, essenziale ad integrare lo schema della transazione, questa non è configurabile². Inoltre, sul punto, non essendo possibile formulare uno schema predeterminato delle reciproche concessioni, il Conciliatore si dovrà accertare che le stesse siano commisurate e valutate in rapporto alle reciproche pretese e contestazioni, in modo tale che la transazione, in quanto contratto a prestazione corrispettive, manifesti una reciprocità dei sacrifici assunti dalle parti. Affinché tale requisito sia integrato non è però necessaria l'esistenza di un equilibrio economico tra le reciproche concessioni³.
- d) Il conciliatore dovrà rendere espressamente edotto il lavoratore di tutte le questioni sottese la conciliazione, con particolare riferimento ai diritti sottesi alle rinunce e transazioni. Ciò in quanto la dichiarazione del lavoratore assume valore di rinuncia o di transazione solo laddove risulti accertato, sulla base dell'interpretazione del documento, che la stessa sia stata sottoscritta dal lavoratore medesimo con la consapevolezza di disporre così di diritti determinati ovvero obiettivamente determinabili e con il cosciente intento di abdicarvi o di transigere sui medesimi⁴.
- e) Al fine di garantire i diritti del Lavoratore, il Conciliatore favorirà ed indicherà espressamente allo stesso la facoltà di nominare un Delegato sindacale, che interverrà in sede conciliativa espressamente ed esclusivamente per fornirgli assistenza sindacale. In mancanza della predetta assistenza, il Conciliatore, in via preventiva ed individuale rispetto alla conciliazione, redigerà apposito verbale di assistenza sindacale al lavoratore nel quale dovranno espressamente essere indicati in via riassuntiva i contenuti della transazione e le rinunce cui il lavoratore presterà espresso consenso a mezzo sottoscrizione. Tale Verbale “preventivo” sarà inserito in allegato anche al Verbale di Conciliazione.
- f) A pena di invalidità, la conciliazione dovrà essere stata sottoscritta in presenza dell'organo di conciliazione⁵, il quale deve aver svolto un ruolo attivo di supporto alle parti finalizzato a ripristinare una reale situazione di parità, a tutela del consenso consapevole del lavoratore⁶, salvo i casi in cui è prevista l'attivazione della conciliazione in modalità telematica.

Il verbale di conciliazione stipulato in sede sindacale all'esito della procedura conciliativa **dovrà contenere le seguenti indicazioni:**

1. identificazione della Sede Protetta ove si svolge la Conciliazione, con precisazione di data ed ora della stesura, lettura e sottoscrizione del Verbale;

2. identificazione del Delegato Sindacale dell’Organizzazione Sindacale scelta dal Lavoratore, con esplicita conferma del Lavoratore stesso del mandato di assistenza alla medesima O.S. o, in mancanza del Delegato Sindacale, l’adozione del modello di assistenza redatto dal Conciliatore e sottoscritto dal Lavoratore, come espressamente indicato alla precedente lettera e);
3. identificazione delle Parti:
 - nome, cognome, codice fiscale del Lavoratore, con allegazione di copia del documento d’identità/permesso di soggiorno fronte e retro, in corso di validità. In presenza di autonomo assistente sindacale, si dovranno precisare anche i riferimenti dello stesso;
 - ragione sociale, Partita Iva e Codice Fiscale dell’Impresa ed estremi del Legale Rappresentante o, in caso di Datore di lavoro privato, nome, cognome, codice fiscale del Datore di lavoro, con allegazione di copia del documento d’identità/permesso di soggiorno fronte e retro, in corso di validità. In caso d’Impresa, il Conciliatore dovrà accertarsi che il sottoscrittore aziendale abbia i titoli/deleghe per la risoluzione della controversia insorta con il lavoratore, anche con verifica della Visura Camerale; in presenza di altro soggetto delegato (Responsabile aziendale, Consulente del lavoro, Avvocato ecc.), il Conciliatore dovrà trattenere l’apposita delega del Legale Rappresentante allo scopo predisposta, sempre con allegazione dei relativi documenti d’identità;
4. definizione degli antefatti della controversia:
 - precisazione del rapporto intercorrente tra le Parti e sua qualificazione (*es. lavoro subordinato dalla data del, con applicazione del CCNL, livello d’inquadramento, orario di lavoro* ed altre particolarità, se del caso);
 - descrizione della controversia insorta od insorgenda (*es. sanzione disciplinare; pagamento del lavoro straordinario non analiticamente documentato; impugnazione del licenziamento ecc.*);
 - ogni altra particolarità utile alla definizione della controversia tra le Parti;
5. le condizioni individuate tra le Parti, ovvero le *reciproche concessioni*;
6. esplicita indicazione delle rinunce poste in essere dal Lavoratore e dal Datore di lavoro;
7. esplicita indicazione degli effetti inoppugnabili della Conciliazione sottoscritta in Sede Sindacale;
8. il consenso delle Parti al trattamento dei dati riservati, secondo la normativa vigente in materia;
9. l’indicazione esatta del numero di pagine di cui è composto il Verbale, ivi inclusi gli eventuali allegati.

Il Verbale di Conciliazione stipulato in Sede sindacale all’esito della procedura conciliativa potrà essere depositato presso l’I.T.L. competente a cura del Conciliatore o a richiesta dalle Parti o se necessario per la tutela dei crediti del lavoratore, salvo nei casi in cui sia espressamente previsto dalla Legge.

Si precisa che l’adempimento dell’obbligo di deposito del verbale non costituisce condizione di validità del verbale di conciliazione⁷, né l’avvenuto deposito è idoneo a sanare eventuali vizi dei quali sia affetto l’accordo conciliativo.

Lavoratori stranieri

In caso di Conciliazione con Lavoratore straniero, il Conciliatore dovrà verificare preventivamente che il Lavoratore abbia buona padronanza della lingua italiana, in modo da garantire la sua piena comprensione delle rinunce conseguenti e della portata della Conciliazione in sede sindacale. Solo in tal modo, si potrà dare corso alla Conciliazione nel rispetto delle previsioni contenute nel presente Titolo.

In caso di esito negativo, il Conciliatore dovrà interrompere l’incontro sindacale ed adoperarsi per la ricerca di apposito interprete che garantisca la traduzione del testo e delle procedure al Lavoratore, quindi effettuerà successiva convocazione delle Parti stesse e dell’interprete. In tal caso, nel Verbale di Conciliazione dovrà essere indicata anche la presenza dell’interprete che effettua la traduzione simultanea al Lavoratore, con sua sottoscrizione del Verbale stesso. Inoltre, il Verbale di Conciliazione dovrà contenere la traduzione scritta in lingua madre del lavoratore, almeno per le parti indicanti le rinunce espresse dal Lavoratore stesso, quelle del Datore di lavoro, le reciproche concessioni e gli effetti inoppugnabili della Conciliazione. Tali parti tradotte dovranno prevedere apposita firma in calce del Lavoratore e dell’interprete.

Note sulla Conciliazione in Sede Sindacale

¹ (Cass., 23.10.2013, n. 24024)

² (Cass., 4.10.2007, n. 20780)

³ (Cass., 8.4.2014, n. 8191; v. anche Cass., 28.7.2015, n. 15874)

⁴ (Cass., 15.9.2015, n. 18094; Cass., 28.8.2013, n. 19831)

⁵ (Cass., 23.10.2013, n. 24024; Cass., 10.2.2011, n. 3237; Cass., 11.12.1999, n. 13910)

⁶ (Cfr. Cass., 10.2.2011, n. 3237; Cass., 22.5.2008, n. 13217; Cass., 3.9.2003, n. 12858, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, 183, con nt. di I. Senatori; Cass., 3.4.2002, n. 4730; Cass., 13.11.1997, n. 11248)

⁷ (Cass. 23.4.1998, n. 4205)

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

1) Dati Studio

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

Studio e Ragione Sociale

Sede Indirizzo CAP (Comune)

P.I. C.F.

Telefono Fax

E-mail

Legale rappresentante

Timbro e Firma Studio

2) Dati Apprendista

Nome e Cognome

C. F. Nato a il

Cittadinanza

N. permesso di soggiorno Scadenza

Titolo di studio

Residenza/domicilio in Via N. Prov.

Telefono E-mail

Firma Apprendista

3) Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro dell'Apprendista

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi d'istruzione non conclusi

.....

Esperienze lavorative

.....

Periodi di apprendistato svolti dal al

.....

Firma Apprendista

4) Aspetti normativi del Contratto di Apprendistato

CCNL applicato al rapporto di Apprendistato

Data di assunzione Durata del Contratto

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire (*descrizione*)

.....

.....

Categoria e Livello di inquadramento iniziale

Categoria e Livello di inquadramento finale

5) Tutor o Referente aziendale

Tutor o Referente aziendale

C.F.

Categoria e Livello di inquadramento

Anni di esperienza

Firma Tutor

6) Formazione già effettuata dall'Apprendista

Formazione extra scolastica, compresa quella già svolta in precedenti periodo d'apprendistato:

- A)
- B)
- C)
- D)

Firma Apprendista

7) Contenuti Formativi

Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali.

La formazione indicata nel presente Piano Formativo deve essere attestata nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore alla previsione per la disciplina dell'Apprendistato.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire:

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)

5)

6)

8) Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni):

- Affiancamento al personale qualificato
- Addestramento nel lavoro
- Formazione a Distanza
- Lezioni e/o esercitazioni
- Testimonianze
- Visite aziendali
- Formazione a distanza
- Partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc.
- Altro (specificare)

Firma Datore di lavoro

Firma Apprendista

Firma Tutor o Referente aziendale

APPENDICE

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

(da compilare durante e al termine dell'attività formativa svolta nel Contratto di Apprendistato)

DATI APPRENDISTA

Nome e Cognome

Codice Fiscale

Luogo e data di nascita

Residente in Via Prov CAP.....

Telefono E-Mail

Titolo di Studio

Assunto in Apprendistato Professionalizzante dal al

Per conseguire la qualifica di

Firma Apprendista

DATI SOCIETA'

Studio (Ragione Sociale) P.I.

Indirizzo sede Via Prov CAP.....

Telefono E-Mail

Nominativo del Tutor o Refente aziendale

Timbro e Firma Studio

REGISTRO DELLA FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Ambito Formativo (con riferimento al PFI)	Durata Ore e Periodo	Modi formativi	Firma
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>)	Firma Tutor Firma Apprendista
	Totale ore:		

Firma Datore di lavoro

Firma Apprendista

Firma Tutor o Referente aziendale

