



FederTerziario

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I
DIPENDENTI DELLE AZIENDE OPERANTI NEL SETTORE
OUTSOURCING – INSOURCING, ATTIVITA' INTRA
PROCESSO, SUPPLY CHAIN INDUSTRIA E SERVIZI
(1 maggio 2022 - 31 dicembre 2025)**

SCHEDE RIASSUNTIVE

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
linkedin.com/company/18317364
youtube.com/c/federterziarioTV
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it



Durata Art. 2	<u>01 maggio 2022 - 31 dicembre 2025</u>
Sfera di applicazione Art. 1	<p>Il presente contratto intende regolare, per specializzazione e distinzione, i rapporti di lavoro per i lavoratori dell'ambito circoscritto alle aziende che producono servizi global e integrati destinati intra processo per il settore industriale e dei servizi: aziende a supporto dell'e-commerce; della filiera industriale e della produzione, aziende terminali magazzini generali, depositi, sedi e aree intermodali, aziende intra processo limitatamente al confezionamento che preveda per fine processo la movimentazioni fine linea dei prodotti; magazzini della catena del freddo e della surgelazione; aziende global service, servizi ed attività complementari anche accessorie, alla produzione industriale tessile, chimico- farmaceutica; aziende di servizi connessi alla portualità turistica e diporto e supporto alla cantieristica navale diportistica; aziende rifornimento delivery store; aziende presa consegna postale; aziende lettura e rilevamento dati utenze anche eco-meteorologiche, aziende rilevamento dati viabilità e ZTL, aziende di gestione parcheggi, aziende che si occupano della gestione aree sosta intermodale e turistica; aziende gestione impianti di risalita; aziende automatic telematic payment, nonché temporary storage; aziende di raccolta, cernita e trattamento materia prima secondaria, aziende di sanificazione impianti industriali, aziende di imballaggio e confezionamento specialistiche; aziende capi appesi, aziende food – no food e delivery storage; esercenti attività prevalentemente all' interno di stabilimenti alimentari che esternalizzino le attività di magazzinaggio, confezionamento e intraprocesso.</p>
Livelli di Contrattazione Art. 3	<p>Contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore; Contrattazione di II livello: contratto regionale, provinciale e aziendale.</p> <p>Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. intendono sostenere lo sviluppo della contrattazione di secondo livello, quale strumento per il sostegno e la promozione dei diritti e doveri dei lavoratori, inquadramenti e mansioni.</p> <p>La contrattazione collettiva territoriale o aziendale può derogare a quanto stabilito dal C.C.N.L. anche mediante la sottoscrizione dei cosiddetti “contratti di prossimità”; gli stessi potranno essere sottoscritti a livello regionale, provinciale o aziendale secondo quanto previsto dal concordato disposto dall'art. 8 della Legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n. 138/2011, dagli Accordi Interconfederali in materia e dal presente C.C.N.L.; detti “contratti di prossimità” potranno essere adottati dalle aziende tramite sottoscrizione di un verbale di recepimento aziendale siglato dalle Associazioni Datoriali Territoriali, dall'Organizzazione Sindacale Territoriale, dall'Azienda e dalla Rappresentanza Sindacale, ove esistente. Detti accordi potranno essere sottoscritti al fine di raggiungere una delle seguenti finalità, e comunque in tutti quei casi specificati dal concordato disposto dall'art. 8 della Legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n. 138/2011:</p> <ul style="list-style-type: none">• maggiore occupazione;• qualità dei contratti di lavoro;• emersione del lavoro irregolare;• incrementi di competitività e salari;• gestione di crisi occupazionali;• investimenti anche finalizzati ai programmi dell'Industria 4.0;• avvio di nuove attività.• progetti di formazione professionale e per la sicurezza anche per l'acquisizione di nuove competenze nonché inerenti la sicurezza sui luoghi di lavoro <p>Le intese potranno riguardare anche l'organizzazione del lavoro e della produzione ed in particolare:</p>



- azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE 635/1984 e della l. 125/1991, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;
- gli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie;
- le mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- i contratti a termine, i contratti a lavoro ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- la disciplina dell'orario di lavoro;
- azioni positive per la flessibilità;
- accordi in materia di sviluppo della bilateralità, in coerenza ed entro il quadro convenuto a livello nazionale;
- differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti;
- rimborsi spese, ticket restaurant e indennità simili;
- determinazione degli importi economici del personale inviato in trasferta, superiori a quelli stabiliti dal CCNL;
- formazione 4.0;
- casistiche che, nel contratto part time, possano prevedere un numero di ore lavorative inferiore a quelle previste dal CCNL;
- gestione dello stato di crisi aziendale;
- modalità di assunzione e la disciplina del rapporto di lavoro, comprese la trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e le conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

Premio di risultato

La contrattazione di secondo livello con contenuti economici è sempre consentita per l'istituzione di un premio di risultato calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti e aventi per obiettivo incrementi di rendimento, produttività, efficienza, efficacia, competitività e qualità. Il premio di risultato deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge ed avrà a oggetto erogazioni salariali strettamente correlate a obiettivi e risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati. Gli importi sono variabili, non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

La contrattazione di secondo livello stabilirà condizioni, tempi e modalità di applicazione del premio di risultato.

L'erogazione del premio sarà proporzionata dall'azienda con riferimento alle giornate di effettivo lavoro prestate alle proprie dipendenze dai lavoratori nell'anno precedente.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro individuale.

Ai fini dell'individuazione di parametri obiettivi utilizzabili ai sensi del presente articolo, le parti, considerando come il settore delle imprese dei servizi strategici integrati sia caratterizzato sicuramente da «alta intensità di manodopera» e come la principale risorsa sia costituita dal lavoro, convengono di valorizzare quale principale indicatore l'effettiva presenza al lavoro

**Ente Bilaterale
Art. 5**

FORMASICURO

L'Ente Bilaterale Nazionale Formasicuro costituisce lo Strumento/Struttura al quale le

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16

00196 Roma

Tel.06/45436424

C.F. 96349910586

federterziario.it

[linkedin.com/company/18317364](https://www.linkedin.com/company/18317364)

[youtube.com/c/federterziarioTV](https://www.youtube.com/c/federterziarioTV)

segreteria@federterziario.it

info@pec.federterziario.it



Fondo di assistenza sanitaria Art. 7

parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema di servizi rivolto a tutti gli addetti del settore (Aziende e Lavoratori)

Il contributo da destinare in favore di FORMASICURO, calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo) è stabilito nella misura dello:

- 0,50%, a carico dell'azienda;
- 0,10% a carico del lavoratore

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 1,80 % della normale retribuzione corrisposto per 13 mensilità e rientrante nella retribuzione di fatto.

Previlavoro Italia

È prevista l'assistenza sanitaria integrativa, per il tramite di PREVILAVORO ITALIA, per tutti i lavoratori a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, o determinato di durata di almeno 12 mesi

L'azienda ha facoltà di iscrivere anche i dipendenti con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi ma almeno di 3 mesi, nonché i collaboratori con contratti previsti dal CCNL di riferimento. Per ciascun iscritto la contribuzione è pari a 129 euro annui. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 23,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto.

Fondo paritetico interprofessionale, formazione continua e formazione 4.0 Artt. 8, 9 e 10

FondItalia

Le parti individuano in Fonditalia il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso alle risorse per il finanziamento di programmi di formazione.

A far data dal 1° gennaio 2023, le aziende saranno chiamate a coinvolgere i propri dipendenti a tempo indeterminato in percorsi formativi della durata di 24 ore per ciascun lavoratore, da svolgersi nell'arco di 3 anni. Le aziende che nel triennio non abbiano direttamente coinvolto i lavoratori in attività formative, riconosceranno ai propri dipendenti 24 ore di permesso per ciascun lavoratore, di cui 16 a carico dell'azienda per un costo massimo di € 150,00, per partecipare ad attività di formazione continua esterne all'azienda, finalizzate all'acquisizione di competenze. Ove i lavoratori non siano stati coinvolti in percorsi formativi aziendali ed intendano partecipare ad attività formative non direttamente organizzate dall'azienda, dovranno fare richiesta al datore di lavoro entro 15 gg. prima dell'inizio del percorso formativo, producendo, ove richiesto dall'azienda, la relativa documentazione.

Per le imprese con almeno 100 dipendenti, i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per partecipare ad attività di formazione continua non potranno superare il 2% del personale in forza nell'unità produttiva interessata, salvo diverse intese a livello aziendale. Le ore non fruite nel triennio non saranno cumulabili con quelle del triennio successivo, salvo che le stesse non siano state utilizzate per esigenze aziendali e non per volontà del lavoratore. Restano escluse dal computo delle 24 ore le ore di formazione in materia di sicurezza ex art. 37 del D.Lgs. 81/08.

FORMAZIONE 4.0

Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. concordano nello sviluppo di un piano formativo di durata pari al presente contratto, che sia anche valido ai fini del riconoscimento del credito d'imposta di cui alla Legge di Bilancio 2019, e dovrà riguardare le materie inerenti l'introduzione di nuove tecnologie, come previsto dal Piano Nazionale Impresa 4.0 quali:

- big data e analisi dei dati
- cloud e fog computing
- cyber security



- sistemi cyber-fisici
- prototipazione rapida
- sistemi di visualizzazione e realtà aumentata
- robotica avanzata e collaborativa
- interfaccia uomo macchina
- manifattura additiva
- internet delle cose e delle macchine e integrazione digitale dei processi aziendali e con riferimenti agli ambiti di:
- vendita e marketing,
- informatica
- tecniche e tecnologie di produzione

così come individuati dall'Allegato A) della Legge di Bilancio 2018.

L'azienda si impegna a rilasciare al termine del percorso, a ciascun dipendente, l'attestazione dell'effettiva partecipazione alle attività formative agevolabili, con indicazione dell'ambito o degli ambiti aziendali di applicazione delle conoscenze e delle competenze acquisite o consolidate. Ai fini dell'ammissibilità al credito d'imposta, l'azienda si impegna a certificare i costi ai sensi della normativa applicabile. La norma di cui al presente articolo deve ritenersi applicabile sino a quando l'agevolazione verrà rinnovata in sede legislativa.

Periodo di prova Art. 19

Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto a un periodo di prova non superiore a:

- giorni 180 di calendario per i lavoratori inquadrati nell'area Quadro;
- giorni 120 di calendario per i lavoratori inquadrati nell'area area D;
- giorni 75 di calendario per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati nell'area C;
- giorni 60 di calendario per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati rati nell'area C;
- giorni 45 di calendario per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati nell'area B;
- giorni 30 di calendario per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati nell'area A.

I lavoratori operai assunti con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto il periodo di prova non potrà superare il termine di 6 mesi di calendario.

Per i contratti di lavoro a tempo determinato il periodo di prova non potrà mai essere superiore al 50% dell'intera durata del rapporto di lavoro.

Il periodo di prova resta interrotto nel caso di malattia o infortunio. Il periodo di prova, previo accordo tra le parti, può essere ridotto fino alla metà in caso di comprovata esperienza nel livello di inquadramento finale. Se alla scadenza del periodo di prova l'impresa non procede alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio e ad ogni altro effetto contrattuale. Il personale che, entro il termine di 2 anni venga riassunto, con la stessa qualifica, presso la medesima azienda ove abbia già prestato servizio superando il periodo di prova, sarà dispensato dal nuovo periodo di prova

Inquadramento Art. 21

AREA QUADRI ovvero chi svolge attività direttive tecniche- amministrative e coordinate da procedura aziendale e di qualità.

AREA D ovvero chi svolge attività di coordinamento e operative intraprocesso nella gestione delle attività (tecnici e esercizio).

AREA C ovvero chi svolge attività Amministrazione e coordinamento secondarie – operative e di produzione intraprocesso (impiegati – operai)

AREA B ovvero chi svolge attività semplice di controllo operativo e tecnologia (d'ordine e tecnico) e attività di produzione (operai).



Flottanza Art. 22

AREA A ovvero chi svolge attività di produzione in linea e/o attività di filiera intraprocesso produttivo di base anche con utilizzo di attrezzature meccaniche, elettriche e semoventi.

Per consentire il miglioramento delle condizioni individuali di lavoro, anche collegate alla formazione, per necessità tecniche e per permettere al lavoratore una crescita professionale in grado di accompagnarlo nella carriera interna, stabilizzandone l'occupazione e per consentire altresì all'azienda di rendere efficiente la gestione della produzione, le Parti concordano nell'individuare due aree di inquadramento interessate alla "Flottanza". Pertanto, il personale inquadrato nelle aree A) e B) può essere chiamato a svolgere multi attività entro la stessa area entro cui ricade il profilo di inquadramento.

Il passaggio ad aree di inquadramento superiori (C, D o Quadri) può intervenire, fatte salve le liberalità aziendali che riconoscono il merito individuale, anche tramite l'ammissione a selezioni interne che tengano conto delle competenze maturate all'interno delle aree flottanti e dell'effettiva disponibilità individuale alla flessibilità.

Spetta al lavoratore utilizzato secondo lo strumento della flottanza di cui al presente articolo un'indennità di € 12,00 per l'Area B ed € 11,21 per l'Area A, per 13 mensilità, che assorbe l'eventuale indennità di zona.

L'importo percepito concorre alla paga mensile conglobata e sarà assorbito fino a concorrenza nel caso di passaggio ad area di inquadramento superiore. Detto importo non viene computato ai fini di 13° e 14°/MAR

Flessibilità Art. 23

Le Parti concordano sulla necessità di utilizzare, per tutto il personale, strumenti di flessibilità, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza e l'organizzazione aziendale, nel rispetto dei diritti e delle esigenze del personale interessato. La flessibilità si compone di indicatori centrali da cui deriva efficienza e produttività, tra i quali: orario di lavoro in cicli pluri-periodali, continui ed avvicendati anche non continuativi; inquadramento nelle aree dedicate a mansioni "flottanti" e mobilità di reparto e sede di lavoro.

La flessibilità si riferisce a tutti i lavoratori a tempo indeterminato o comunque con contratti a termine e/o tempo ridotto annuale.

Passaggio di mansioni Art. 24

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 e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Mansioni promiscue Art. 25

Ad esclusione dei lavoratori inquadrati nelle aree A e B, in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata e che non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

Salario di primo ingresso Art. 36

Le parti convengono, in via sperimentale per la durata del presente CCNL, di introdurre la possibilità per le aziende di utilizzare contratti, a tempo indeterminato, che prevedano una retribuzione di primo ingresso volta al sostegno all'occupazione.

In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da inquadrare nelle Aree A) e B), qualora quest'ultimo non abbia alcuna specializzazione o esperienza professionale pregressa nelle attività o nelle mansioni per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore



Apprendistato Dall' Art. 38 all' Art. 65

riconoscendogli, per i primi 12 mesi, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% e per i successivi 12 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 10% rispetto a quella prevista per l'Area di inquadramento, fermo restando il minimo contributivo previsto. La retribuzione ridotta non può essere prevista nei confronti del lavoratore assunto con contratto di apprendistato o contratto a termine.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per la durata di 24 mesi.

Contratto a sostegno dell'occupazione a tempo determinato

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati, in caso di assunzione di un lavoratore a tempo determinato della durata non superiore a 12 mesi, non prorogabile e non rinnovabile, da adibire allo svolgimento di mansioni riconducibili ai profili professionali di cui ai livelli e ai profili professionali riconducibili alle Aree A) e B), se il lavoratore è in possesso dei requisiti soggettivi di cui al Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punti 18 e 19, il datore di lavoro potrà assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi 6 mesi, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% e, per i successivi 6 mesi, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento.

La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto prima del termine del periodo formativo. In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il trattamento economico ridotto del 10% sarà esteso per un ulteriore periodo di 6 mesi.

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di minimo 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione. La formazione di cui al comma precedente può essere inclusa nei piani formativi presentati al Fondo **Fonditalia**.

Le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non superare può il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate, in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 % per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero, con contratto di apprendistato professionalizzante, lavoratori a far data dal compimento dei 17 anni di età, se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, con indicazione: della prestazione oggetto del contratto, del periodo di prova, del livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato. Il datore di lavoro deve specificare il piano formativo individuale anche tenendo conto dei contenuti formativi enucleati, per ciascun profilo professionale, dall'Ente Bilaterale Nazionale.

La durata del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 25 gg. di effettiva presenza al lavoro.



Lavoro a tempo parziale
Artt. 66 e 67

Lavoro supplementare -

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante	DURATA IN MESI
Inquadramento finale area D	240	36
Inquadramento finale area C	210	36
Inquadramento finale area B	180	36
Inquadramento finale area A	120	24

La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning

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

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

Il contratto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno che non potrà essere inferiore a 12 ore settimanali;
- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- il trattamento economico e normativo, secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

L'indicazione della collocazione lavorativa può anche essere effettuata in modo generico, tenendo conto che l'attività lavorativa, per le caratteristiche del settore è legata a condizionamenti esterni o a turnazioni condizionate da fattori esterni.

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti. Per lavoro supplementare si intende, pertanto, quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

È facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 30 % delle ore di lavoro settimanali



lavoro straordinario Art. 68

concordate; fatti salvi specifici accordi tra le parti.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15%, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Le ore di lavoro supplementare prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 25% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata.

Le ore di lavoro supplementare prestate per la notte verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 20% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata.

Clausole flessibili ed elastiche

Nell'ambito della contrattazione di prossimità, territoriale e aziendale, le parti stipulanti il presente C.C.N.L. potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part-time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste dalla vigente legislazione, nel rispetto dei principi generali di seguito indicati.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche che determinino una variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Nell'accordo devono essere indicate le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili ed elastiche.

Il termine minimo di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di 2 giorni.

Contratti a termine Artt. 74 e 75

Le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 30% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva alla data del 31 dicembre dell'anno precedente all'assunzione, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività per un periodo massimo di 24 mesi e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività per un periodo massimo di due anni e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per 5 lavoratori.

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi.

Le parti si danno atto che il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della L. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano



Stagionalità Art. 79

Contratto di somministrazione Dall'Art. 80 all'Art. 83

lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il contratto può avere una durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività o esigenze sostitutive di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria, nonché ai sensi del disposto dell'art. 19, comma 1 lettera b-bis) per le seguenti motivazioni; c) implementazione del personale per necessità legate al rispetto delle tempistiche di commesse o ordini, anche in assenza di incremento di lavorazioni; d) necessità di avere a disposizione un operatore con requisiti particolari non presenti in azienda e) necessità intraprocesso determinate da eventi internazionali.

Sempre ai sensi dell'art. 19 co. 1 b-bis, il contratto a tempo determinato può avere durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, anche per le seguenti specifiche condizioni, volte ad impattare positivamente anche sul tessuto sociale in un'ottica di impresa socialmente responsabile:

- assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni;
- assunzione di cassintegrati o percettori del reddito di cittadinanza;
- assunzione di disoccupati o inoccupati da almeno 8 mesi;
- assunzione di donne, di qualsiasi età che non abbiano un impiego retribuito da almeno 6 mesi e residenti in aree geografiche in cui tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 25% rispetto a quello maschile.

Ulteriori ragioni legate alle specifiche esigenze organizzative del settore o dell'azienda, potranno essere individuate mediante la contrattazione di secondo livello.

Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia. Le parti concordano nel ritenere che le peculiarità del settore necessino di un ampliamento dell'ambito di utilizzo del principio di stagionalità, poichè molte delle aziende operanti nel settore, pur non avendo periodi di chiusura annuale, sono soggette a periodi di intensificazione dell'attività, a carattere ciclico, che non possono essere coperti con il personale normalmente in forza. Pertanto, con il presente contratto collettivo, ai sensi del comma 2 dell'art. 21 del D. Lgs. 81/2015, le parti intendono ampliare il campo di applicazione del principio di stagionalità e la possibilità di utilizzare contratti di lavoro stagionale, a tutte quelle imprese, anche ad apertura annuale, che abbiano periodi di intensificazione ciclica dell'attività in determinati periodi dell'anno. Ferme restando le peculiarità territoriali che saranno individuate a livello locale, le Parti convengono, che si considerano stagionali le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- a) periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- b) periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- c) periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- d) periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Il periodo di prova per i contratti stagionali è ridotto al 50%.

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è consentito, oltre che nei casi previsti dalla legge e dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale, nelle ipotesi di seguito indicate:

- a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- b) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;



- c) sostituzione di lavoratori assenti, anche per ferie, o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art.1, lett. b), della legge n. 230/1962 e s.m.i.;
- d) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- e) sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di 2 mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione;
- f) per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate.

Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro è sempre vietato nelle seguenti ipotesi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 81/2008 s.m.i.;
- per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al D.Lgs. 81/2008 s.m.i..

I prestatori di lavoro somministrati a tempo indeterminato non potranno superare il 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 31 dicembre dell'anno precedente la stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In ogni caso, complessivamente i lavoratori in somministrazione, a tempo determinato ed i lavoratori assunti con contratto a termine, non potranno superare la misura del 45% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 31 dicembre dell'anno precedente la stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività lavorativa nel corso dell'anno solare, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del regolamento UE 651/2014, come recepiti dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro la contrattazione integrativa può prevedere la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui al presente CCNL, nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale di lavoratori che non abbiano completato l'iter formativo.

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa.

Per il settore oggetto del presente contratto non si applica il limite delle 400 giornate in tre anni.

L'impresa può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per causali oggettive e soggettive

**Lavoro
Intermittente
Artt. 85 e 86**



previste dalla L. 92/2012. Il contratto, predisposto in forma scritta può essere stipulato, anche a tempo determinato, con soggetti di età inferiore a 25 anni ovvero superiori a 55 anni, anche se pensionati, e deve contenere i seguenti elementi: **a)** durata del contratto; **b)** luogo e modalità della eventuale disponibilità del lavoratore e relativo preavviso di chiamata che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo; **c)** trattamento economico e normativo spettante al lavoratore; **d)** forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a chiedere la prestazione; **e)** tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità, ove prevista; **f)** misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto. Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente o presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Il contratto di lavoro a chiamata può assumere due forme diverse:

- Con obbligo di risposta;
- Senza obbligo di risposta.

Nel primo caso il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla "chiamata" al lavoro del datore, e come controprestazione ha diritto a un'indennità di disponibilità mensile. Nel caso in cui non sia pattuito l'obbligo di risposta, al lavoratore non spetta l'indennità di disponibilità ed egli non è obbligato a rispondere alla chiamata.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione. In caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore deve tempestivamente informare il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non maturerà l'indennità di disponibilità, ove prevista. L'ingiustificato rifiuto alla chiamata costituisce giustificato motivo di licenziamento e comporta la restituzione dell'indennità di disponibilità per il periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente va proporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente svolta, sia con riferimento alla retribuzione che alle ferie, ai trattamenti di infortunio e malattia, ai congedi di maternità e parentali.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente.

Lavoro intermittente per i periodi predeterminati

A norma dell'art. 13 del D.lgs. 81/2015, ed in ragione delle particolari caratteristiche del settore, è consentita l'individuazione di periodi predeterminati nei quali il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, con la possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. È ammesso il ricorso al lavoro intermittente durante i fine settimana, le ferie estive e le vacanze pasquali e natalizie. Il contratto può essere stipulato con o senza previsione dell'obbligo di disponibilità, in caso di obbligo di risposta al datore di lavoro, quest'ultimo dovrà corrispondere al lavoratore un'indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione base per il periodo in cui il lavoratore resta disponibile alla chiamata datoriale



Telelavoro e smart working Art. 87

Per **telelavoro** si intende la prestazione di lavoro eseguita in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, al di fuori della sede ordinaria di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie che consentano il collegamento con l'azienda e/o l'amministrazione di appartenenza.

Il telelavoro è disciplinato da : **a)** volontarietà delle parti; **b)** reversibilità del rapporto; **c)** pari opportunità; **d)** esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici, compresi i rientri nei locali aziendali e la loro quantificazione; **e)** applicazione del CCNL.

Le modalità di espletamento della prestazione lavorativa devono risultare da atto scritto.

Il datore di lavoro deve provvedere, a proprie spese, all'installazione, gestione e manutenzione delle attrezzature, di cui resta proprietario, necessarie per adibire una postazione idonea alle esigenze lavorative. L'attività avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero del lavoratore e sarà distribuita, a discrezione dello stesso, nell'arco della giornata. Potrà anche essere concordato un periodo di reperibilità non superiore a 2 ore giornaliere per chi opera a tempo pieno e 1 ora per il personale part-time. Le prestazioni straordinarie, notturne o festive possono effettuarsi su richiesta del datore di lavoro, di norma presso la sede aziendale o in trasferta.

Per **smart working**, ai sensi della L. 81/2017 devono intendersi tutte le forme di svolgimento della prestazione flessibili rispetto all'orario e al luogo.

Parte integrante del lavoro agile sono gli strumenti tecnologici che vengono forniti dal datore di lavoro, il quale ne garantisce anche il buon funzionamento. Per l'adozione dello smart working è necessario un accordo scritto tra datore di lavoro e dipendente, il quale dovrà essere inviato telematicamente agli organismi competenti e contenere: **a)** la durata; **b)** il preavviso, che deve essere di almeno 30 gg. (90 per i lavoratori disabili) per gli accordi a tempo indeterminato o ogni qual volta si sia in presenza di un giustificato motivo; **c)** la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore; **d)** le modalità di controllo e le regole disciplinari della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Gli smart workers avranno diritto al medesimo trattamento retributivo e normativo, ove compatibili con le modalità di espletamento della prestazione lavorativa, rispetto ai loro colleghi anche con riguardo all'adozione di adeguate norme di sicurezza. In particolare, per quanto riguarda l'orario di lavoro, agli smart workers devono applicarsi i limiti di orario previsti dalla normativa vigente e dal presente C.C.N.L. I lavoratori "agili" hanno, inoltre, diritto alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali anche per quelle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione ed il luogo prescelto per svolgere la propria attività. Il datore di lavoro dovrà riconoscere priorità alle richieste di lavoro agile formulate dalle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità. Agli smart workers devono applicarsi i limiti di orario previsti dalla normativa vigente e dal presente C.C.N.L.

Orario di lavoro Art. 88

L'orario di lavoro, pari a 39 ore/settimana, è distribuito dal lunedì alla domenica con un nastro lavorativo massimo di 48 ore settimanali (comprendente di straordinario) e con un massimo di 8 ore giornaliere (ovvero 10 comprendente di straordinario). L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora programmata di accesso e termina con l'ora di cessazione della prestazione.

Nel caso di orari di lavoro in turni continui e avvicendati, l'orario di termine può essere prorogato per le necessità di subentro e/o passaggio consegne o sanificazione Covid-19 della postazione di altro lavoratore, per un massimo 15 minuti, senza che ciò comporti il pagamento dell'indennità per lavoro straordinario, ma con la previsione di un'indennità forfettaria mensile che ne compensi la disponibilità.

Nel caso di lavoro a turno, il personale cessante non potrà abbandonare la postazione



Lavoro straordinario, notturno e festivo Art. 91

assegnata se non quando sostituito. La sostituzione comunque, al lordo dei 15 minuti già previsti e compensati dall'indennità forfettaria, non potrà prolungarsi per oltre 2 ore. Nel caso di prolungamento dell'orario di lavoro oltre le 8 ore e 15 minuti, l'eccedenza potrà essere compensata attraverso la banca ore, qualora la quantificazione pluriperiodale a consuntivo nel quadrimestre non superi per sommatoria assoluta le 39 ore settimanali.

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, salvo giustificato motivo individuale di impedimento. L'impresa non potrà richiedere un prolungamento della prestazione eccedente le 250 ore annue.

Dalla 160esima ora di straordinario effettuato, le parti potranno concordare di compensare le ulteriori ore di straordinario con riposi, orario/giornalieri, da fruire attraverso l'istituto della banca ore ferma restando la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo.

È considerato lavoro straordinario, e dà luogo a un compenso, quello disposto dall'impresa ed eseguito oltre la durata normale del lavoro, pari a 39 ore settimanali. Le prestazioni di lavoro straordinario vanno retribuite con quote orarie della retribuzione globale mensile.

Il lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne dev'essere retribuito con le seguenti percentuali di maggiorazione:

- 1) lavoro straordinario diurno feriale: 25%;
- 2) lavoro straordinario notturno: 50%;
- 3) lavoro straordinario festivo: 60%;
- 4) lavoro straordinario notturno festivo: 70%;
- 5) lavoro festivo: 50%;
- 6) lavoro notturno, compreso in turni avvicendati: 25%;
- 7) lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati: 15%

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore. Qualora l'attività lavorativa sia prestata in turni continui ed avvicendati effettuati dal lunedì alla domenica, ove la programmazione interessi i giorni di domenica, la prestazione ricadente in tali giornate sarà compensata con una indennità pari a € 8,00 per ogni presenza a prescindere dalla durata. In ogni caso il datore di lavoro dovrà garantire a ciascun lavoratore almeno 12 domeniche annue libere e il 50% dovranno essere comprensive sia del sabato che della domenica. Nei soli casi di prestazione notturna continuativa ≤ di 36 turni notturni/anno, la maggiorazione sarà computata ai fini della 13^a mensilità, della 14^a mensilità e del TFR.

Lavoro notturno Art. 92

È considerato lavoratore notturno il lavoratore che svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 23,00 e le ore 5,00. Non si considera lavoro notturno ai sensi del D.Lgs. 66/2003, ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente CCNL, quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- a) vacanza determinata da dimissioni improvvisate di dipendente;
- b) necessità di sostituzione determinata da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- c) necessità di sostituzione di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura)
- d) per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

Interruzioni e sospensioni di

È facoltà dell'azienda, per il personale full time a tempo indeterminato, concordare con il dipendente e, ove richiesto, anche l'assistenza dell'O.S. cui aderisce, la variazione della



necessità di lavoro per impiegati e operai Art. 95

collocazione temporale della prestazione lavorativa rispetto a quella definita nella turnazione esposta, per rispondere a esigenze di carattere tecnico produttivo anche non saltuarie. Ove la modifica sia determinata da esigenze non preventivabili e/o prevedibili, il datore di lavoro potrà concordare le modifiche all'orario direttamente con il dipendente interessato. Ove, invece, la modifica risulti programmabile, le variazioni dovranno essere concordate con l'assistenza del sindacato. L'interruzione della prestazione normale, per riduzione improvvisa di necessità di presidio o ridotta richiesta di produzione, sarà così regolata:

- a) per le ore, programmate ma non utilizzate e quindi passate nella disponibilità dell'impresa, sarà riconosciuta la retribuzione pari al minimo tabellare per le prestazioni orarie non utilizzate, salvo la facoltà per l'impresa di adibire il personale ad altre attività, anche non coincidenti per Area di inquadramento, senza che ciò determini passaggio a categorie e retribuzioni diverse;
- b) per le ore di comprovata impossibilità tecnico-produttiva aziendale di svolgimento dell'attività lavorativa, è permesso al personale di lasciare il posto di lavoro e, nell'impossibilità di preavviso di almeno 2 ore dall'inizio della prestazione, sarà corrisposto, per il solo giorno stesso di carenza parziale, il 30% della retribuzione tabellare di riferimento;
- c) per ragioni di comprovata impossibilità tecnico-produttiva aziendale, nel caso in cui il lavoratore sia stato avvertito almeno 6 ore prima dell'inizio dell'orario programmato, non è dovuta alcuna retribuzione, per un massimo di un giorno al mese ovvero 12 giorni all'anno.

Ferie Art. 99

Il lavoratore con un'anzianità di 12 mesi presso l'impresa ha diritto ogni anno a un periodo di ferie retribuite:

- pari a 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale articolata su 5 giornate (settimana corta);
- pari a 26 giorni nell'ipotesi di prestazione settimanale articolata su 6 giornate. In caso di licenziamento, comunque irrogato, o di dimissioni il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso per le ferie stesse.

Al lavoratore che all'epoca della fruizione delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di ferie collettive al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà la fruizione in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca di fruizione delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.

L'impresa assicurerà comunque al lavoratore per ogni anno civile la fruizione di 2 settimane di ferie nel periodo 1° maggio - 30 ottobre.

Dato lo scopo sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non ne usufruisce per sua volontà non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Qualora il lavoratore venga retribuito in tutto o in parte a provvigione, il datore di lavoro gli corrisponderà, per il periodo di ferie, una quota pari alla media mensile delle provvigioni percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno ai lavoratori tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Banca delle ore Art. 100

Le parti convengono che le aziende o i gruppi di aziende che intendano avvalersi della possibilità di cui al presente articolo, dovranno attivare una negoziazione aziendale o



interaziendale per il raggiungimento di accordi, anche di tipo sperimentale, riferiti all'intera azienda o a parti di essa, su una o più delle materie concernenti l'utilizzo delle prestazioni lavorative, sulla base delle ore di lavoro complessivamente dovute a norma del presente contratto e/o le particolari tipologie di rapporti di lavoro.

In tali accordi, le parti attiveranno una "banca delle ore" al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo. Pertanto, eventuali prestazioni eccedenti l'orario medio annuo verranno compensate con la maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un corrispondente numero di riposi compensativi che potranno essere retribuiti o fruiti, compatibilmente con le condizioni organizzative dell'azienda e con le esigenze del mercato, al termine del periodo di riferimento nelle quote e con le modalità che saranno definite in occasione dell'attivazione dei programmi di cui al presente articolo. Negli accordi potranno, altresì, essere concordate le cadenze temporali per la verifica dei programmi definiti.

Orario di lavoro dei minori Art. 101

L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i 15 anni compiuti ed i 18 anni compiuti) non può superare le 6 ore giornaliere e le 36 settimanali per i minori che non abbiano compiuto i 15 anni di età, le 8 ore giornaliere e le 39 settimanali per i minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni. I minori hanno altresì diritto ad un'interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro, qualora questo superi la durata di 4 ore e mezza.

Aspettativa per gravi motivi familiari Art. 119

Il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma non percepirà la retribuzione. È fatto divieto al dipendente in aspettativa svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Permessi per lavoratori studenti - diritto allo studio Art. 120

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 168 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale, valevole per tutti i dipendenti dell'unità produttiva, che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 168 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva in tale data. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al comma precedente. Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di 50 dipendenti.

Tutela dei tossicodipendenti Art. 138

L'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà al lavoratore che ne faccia richiesta un solo periodo di aspettativa non retribuita motivata dalla necessità di assistere a familiari a carico che effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il SSN o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni. L'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, un solo periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il SSN o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

Congedo per donne vittime di violenza di genere

La lavoratrice inserita in percorsi di protezione conseguenti a violenza di genere, purché debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5 bis del D.L. 93/2013 convertito dalla L. 119/2013, ha diritto ad astenersi dal



Art. 122

lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.

Elementi della retribuzione Art. 105

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- minimo tabellare, comprensivo di indennità di contingenza;
- eventuali scatti di continuità aziendale;
- eventuali altri trattamenti salariali integrativi comunque denominati.

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore contrattuale 173, fatto salvo quanto previsto dal presente contratto per i periodi di malattia e infortunio. La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il divisore contrattuale 22 nel caso di prestazione su 5 giorni settimanali e per il divisore contrattuale 26 nel caso di prestazione su 6 giorni settimanali.

AREA INQUADRAMENTO	TABELLARI 30.04.2022 31.12.2024	INDENNIT' FUNZIONE ANNUA	TABELLARI dal 01.01.2025-31.03.2026
AREA Q	€ 2.246,00	€ 360,00	€ 2.338,00
D	€ 1.680,00		€ 1.736,00
C	€ 1.610,00		€ 1.650,00
B	€ 1.488,00		€ 1.548,00
A	€ 1.400,00		€ 1.446,00

13ma e 14ma/MAR Artt. 107 e 108

L'impresa o la cooperativa, entro il giorno 20 del mese di dicembre, dovrà corrispondere al socio e al lavoratore dipendente un importo pari a una mensilità della normale retribuzione.

L'impresa o la cooperativa corrisponderà, entro il 27 luglio di ciascun anno, una mensilità aggiuntiva composta per il 60% dall'importo mensile della normale retribuzione (escluse voci ad personam e indennità legate alla presenza o area) e per il 45% da un premio di risultato, a sua volta composto per il 10% dal premio generale azienda, per il 25% dal premio parziale del reparto legato a parametri di efficienza e qualità e per un ulteriore 10% dal premio individuale.

Congedo di maternità e paternità Art. 124

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- per i 3 mesi dopo il parto;
- durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Il diritto di cui alla lett. c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità. I periodi di congedo di maternità dal lavoro



Distacco Art. 132

devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla 13/ma e 14/ma mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto. Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, L. 833/1978, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della L. 33/1980. Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

Il distacco, come disciplinato dalla vigente normativa in materia, si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Ai sensi dell'art. 30 D.lgs. 276/2003, requisiti essenziali per la legittimità del distacco sono:

- la titolarità del rapporto di lavoro in capo al distaccante;
- la temporaneità: il distacco non potrà superare il limite temporale di 1 anno;
- la sussistenza di un interesse da parte del distaccante.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è normalmente adibito, il distacco può avvenire solo soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. Il distacco deve essere comunicato al lavoratore interessato con un preavviso di almeno 10 giorni.

Al personale inviato in distacco, oltre km. 50 dalla sede abituale di lavoro, previa accettazione dello stesso, verrà corrisposto quanto disciplinato dagli accordi aziendali.

Trasferta Art. 133

Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'impresa corrisponderà un rimborso spese relative al viaggio, al vitto e all'alloggio. Tali importi massimi sono determinati nella trattativa aziendale di 2° livello, tenendo presente l'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto e di alberghi, pensioni e hotel di categoria non inferiore a 2 stelle. Ai lavoratori viene corrisposta anche un'indennità per un importo giornaliero pari a:

- € 20,00, nel caso che la trasferta avvenga al di fuori della normale sede lavorativa e comporti uno spostamento, per la sola andata, di oltre i 50 Km, purché nell'ambito del territorio nazionale. Quando la permanenza in trasferta del lavoratore avrà durata superiore a due mesi, il lavoratore trascorsi i due mesi, potrà richiedere un permesso retribuito di due giorni con il rimborso delle relative spese di trasporto. Il periodo di fruizione del permesso sarà stabilito in relazione con le esigenze di lavoro. In caso di gravi e riconosciute necessità familiari la ditta dovrà, su richiesta del lavoratore in trasferta, concedere un permesso con solo rimborso delle spese per il trasporto con mezzi ordinari.

Trasferimento Art. 134

In caso di necessità connesse all'attività di impresa, ovvero in caso di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, l'azienda può disporre il trasferimento del lavoratore ad altra sede. Si considera trasferimento la dislocazione del lavoratore presso una sede lavorativa distante da quella presso la quale operava al momento del trasferimento e per un tempo tale da comportare un nuovo domicilio per il lavoratore. A questi deve essere rimborsato l'importo delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, purché documentate, nonché i costi per il trasferimento degli effetti familiari. Inoltre, quando il dipendente si trasferisce da solo, andrà corrisposta un'indennità una-tantum pari alla metà di una mensilità, mentre, se si trasferisce con la



Malattia e Infortunio Art. 136

famiglia, quest'indennità è pari ad una mensilità intera.

L'assenza per malattia deve essere comunicata entro l'inizio del normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento. Qualora il medico non possa provvedere all'invio in modo telematico, il dipendente deve trasmettere entro 2 giorni il numero di protocollo identificativo del relativo certificato. Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL e all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.

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

Periodo di comporta: In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia, il lavoratore non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi, anche per sommatoria di eventi. L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove, nell'arco di 30 mesi, si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie. In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, totalmente e di fatto, al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. Nel caso di infortunio sul lavoro, l'azienda integrerà per tutti i lavoratori il trattamento erogato dall'istituto assicuratore fino al 100% della retribuzione netta di fatto, dal primo giorno fino alla guarigione clinica.

Periodo di carenza (primi 3 giorni di malattia): Il datore di lavoro corrisponderà la retribuzione per i giorni di carenza (secondo i seguenti criteri):

- a) **1° evento nel corso di un anno:** l'azienda riconosce il 100% della retribuzione;
- b) **2° evento nel corso di un anno:** l'azienda riconosce il 50% della retribuzione della retribuzione minima tabellare;
- c) **3° evento nel corso di un anno:** l'azienda riconosce il 25% della retribuzione minima tabellare.

Per il solo quarto giorno di prognosi, fino al terzo evento del corso dell'anno, l'azienda integrerà l'indennità corrisposta dall'INPS con il 5% della retribuzione minima tabellare. Per anno deve intendersi il periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre

Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo Art. 144

Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 604/1966 e 300/1970, 108/1990 e s.m.i., il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:

- a) "giusta causa" senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (art. 2119 c.c.);
- b) "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi, al lavoratore.

Dimissioni Art. 148

Le dimissioni devono essere rassegnate, secondo la procedura vigente, in base a quanto previsto dall'art. 26 D.Lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015



Trattamento di fine rapporto Art. 150

Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato.

Sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario, ove non abbiano carattere continuativo e non occasionale, e per lavoro festivo;
- la contribuzione;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio.