

IPOTESI DI ACCORDO

In data 7 marzo 2024, a Milano

tra

l'UNIC - Concerie Italiane

e

le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL,

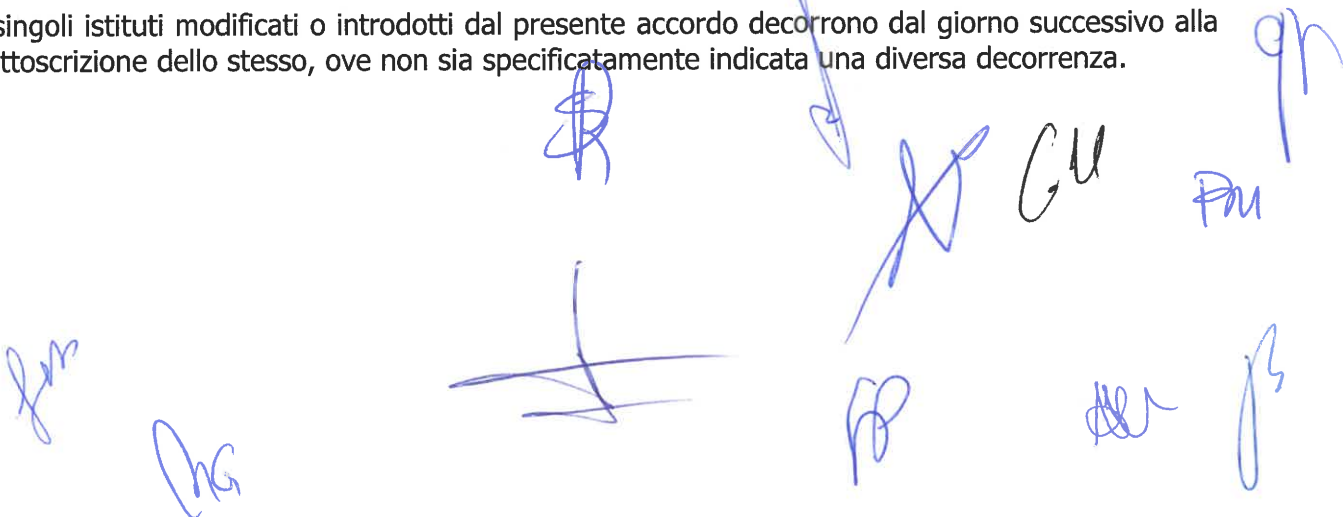
viene stipulata la presente Ipotesi di accordo

per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro
per gli addetti delle aziende conciarie

La presente Ipotesi di accordo, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, sarà sottoposta alla condizione risolutiva costituita dall'approvazione dei lavoratori.

Le organizzazioni sindacali si impegnano a comunicare alle parti stipulanti l'avvenuto scioglimento della riserva di approvazione entro il 15 aprile 2024.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, ove non sia specificatamente indicata una diversa decorrenza.

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'X' or 'L'. To the right of this, there are several smaller, more fluid signatures, including one that looks like 'GU' and another that resembles 'Pm'. The signatures are scattered across the bottom half of the page, below the main text blocks.

PARTE NORMATIVA

DECORRENZA E DURATA

- Il 1° comma dell'art.1 del CCNL viene modificato come segue:

"II presente contratto decorre dal 1° novembre 2019 e scadrà il 30 giugno 2023 1° luglio 2023 e scadrà il 30 giugno 2026 sia per la parte normativa che per la parte economica."

LEGALITÀ E DUMPING CONTRATTUALE

- L' art.11 del CCNL viene modificato come segue, integrando l'allegato n. 5 del CCNL direttamente nell'articolo.

"Il fenomeno del dumping contrattuale, negli ultimi anni, si è diffuso in modo preoccupante anche nella filiera della moda, creando situazioni di sfruttamento delle condizioni, sia economiche che normative, dei lavoratori.

Negli anni, sono stati formalizzati alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli firmati dalle associazioni aderenti a Confindustria ed ai sindacati aderenti a CGIL, CISL e UIL, sottoscritti da associazioni datoriali e sindacali di dubbia o non comprovata rappresentatività.

Tali contratti nazionali, pur regolarmente depositati al CNEL, introducono sul mercato del lavoro italiano elementi di sfruttamento e dumping contrattuale, che da una parte non consentono una corretta e leale competizione tra aziende e dall'altra creano una ingiustificata distorsione delle condizioni di lavoro, con riferimento sia alle retribuzioni dei lavoratori ed ai relativi costi complessivi, sia ai diritti e alle discipline normative applicabili al lavoro dipendente.

Le parti ritengono, che la notevole diffusione di queste situazioni di dumping contrattuale, la conseguente situazione di distorsione, la compressione al ribasso delle condizioni di lavoro e la relativa concorrenza sleale non giovino alla crescita complessiva della qualità del lavoro nel settore, e quindi, alla qualità ed al pregio delle produzioni e dei prodotti italiani, né tantomeno a quel concetto di responsabilità sociale dell'impresa che tanto rappresenta valore aggiunto per la produzione industriale.

È necessario dunque proteggere il settore dal dumping contrattuale, intervenendo sia con strumenti contrattuali concordati tra le parti che tramite il completamento del processo di certificazione della rappresentanza, per sostenere con un quadro normativo coerente l'applicazione generalizzata dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o comunque in grado di fornire comprovati elementi di certa effettiva rappresentatività. A tale riguardo, le Parti auspicano che venga finalmente e rapidamente completato il processo di certificazione della rappresentanza, per sostenere, tramite un quadro normativo coerente, l'applicazione generalizzata dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, tale da comportare il definitivo superamento dell'attuale situazione di confusione contrattuale, foriera di comportamenti opportunistici.

In attesa dell'effettiva definizione di tale nuovo assetto sulla rappresentanza, le Parti, per quanto di propria competenza, intendono fin d'ora offrire il proprio contributo con l'introduzione nel Contratto nazionale del settore conciario del presente articolo "Legalità e dumping contrattuale".

L'obiettivo condiviso è quello di offrire alle aziende che operano nella catena di fornitura e che oggi applicano ai propri dipendenti i suddetti contratti collettivi nazionali di lavoro non sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale, la possibilità di attivare un percorso graduale di progressiva e regolata confluenza nell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale (o degli analoghi contratti nazionali dei settori di competenza), che possa tener conto delle concrete situazioni aziendali, definendo tempi e modalità che siano in grado di consentire la permanenza di queste aziende nelle proprie filiere produttive e la salvaguardia delle professionalità e dei livelli occupazionali.

~~Nell'allegato 5 del presente CCNL~~ **Di seguito** sono disciplinati gli strumenti contrattuali offerti per prevenire il fenomeno del dumping contrattuale.

Le aziende in lavorazione conto terzi che si impegneranno ad applicare l'articolato contrattuale allegato, sottoscrivendo gli "Accordi di confluenza" potranno a loro volta fruire dei benefici derivanti dagli impegni che vengono assunti dalle imprese committenti che applicano il presente Contratto nazionale.

Protocollo su Legalità e Dumping contrattuale

Art. 1 - Accordi di confluenza

Nell'arco di vigenza del presente Contratto collettivo nazionale, le aziende del settore conciario che non applicano il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, potranno stipulare con la propria RSU e/o con le organizzazioni territoriali appartenenti alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL, accordi sindacali aziendali finalizzati a definire le procedure di perseguimento della confluenza contrattuale nel presente CCNL.

In particolare, gli Accordi di confluenza definiranno:

- La dichiarazione di formale adesione al presente CCNL.
- I tempi del passaggio all'applicazione del presente CCNL, per quanto riguarda sia gli istituti economici sia la disciplina normativa.
- Le modalità di implementazione di tale passaggio che, per il tempo e con la progressione definiti negli accordi stessi, dovranno prevedere l'applicazione sia della parte normativa che di quella economica del presente CCNL.
- Le modalità di verifica congiunta sull'applicazione degli accordi stessi.
- Le condizioni e le modalità per una definitiva sanatoria di tutte le eventuali pendenze relative ai rapporti di lavoro in essere.

Gli accordi sottoscritti dovranno essere inviati all'Osservatorio Nazionale di settore del presente CCNL.

Art. 2 - Procedura per gli Accordi di confluenza

Per il raggiungimento degli Accordi di confluenza viene indicata la seguente procedura:

- l'azienda interessata a dare applicazione al presente articolato contrattuale ne dà formale comunicazione, anche tramite la propria Associazione di appartenenza, alla RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali, aderenti alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente CCNL
- entro 7 giorni dovrà essere concordato tra le parti un incontro per dare inizio alla trattativa per il raggiungimento dell'accordo di confluenza che si dovrà concludere entro un mese;
- nel caso di mancato accordo nei tempi di cui sopra, ciascuna delle parti potrà adire le parti stipulanti il presente CCNL che, assunte le necessarie informazioni, potranno assumere ogni iniziativa per agevolare il raggiungimento dell'intesa aziendale.

Art. 3 - Rapporti tra aziende committenti e subfornitori

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione a tutti i lavoratori di condizioni contrattuali economico-giuridiche eque e realmente negoziate dai loro rappresentanti, entro l'arco di

vigenza del presente CCNL, si raccomanda alle aziende che applicano il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, che siano committenti di lavorazioni a terzi in regime di subfornitura, di sensibilizzare le imprese subfornitrici, operanti nel territorio nazionale, ad applicare il contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza, sottoscritto dalle associazioni d'impresa e dalle organizzazioni sindacali che siano comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero, in alternativa, a sottoscrivere e ad applicare gli "Accordi di confluenza" come sopra disciplinati.

Tale raccomandazione in capo alle aziende subfornitrici della committente capofila sarà estesa anche alle aziende a loro volta subfornitrici delle predette.

Art. 4 - Durata e verifiche

Il presente capitolo sarà soggetto a verifiche periodiche, di norma ogni dodici mesi, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di settore del presente CCNL, e sarà oggetto di valutazione tra le parti, per eventuali modifiche e/o integrazioni.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- Il passaggio dell'art. 21 del CCNL relativo al periodo di prova viene integrato come segue:

"Per le assunzioni con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi, la durata del periodo di prova è ridotta alla metà **e comunque non potrà essere superiore al 50% della durata del tempo determinato.**"

- All'art. 21 del CCNL viene introdotto il seguente comma:

"Fatta salva ogni diversa disposizione, a livello nazionale sono individuate le seguenti specifiche esigenze:

- ***sviluppo straordinario delle attività di impresa, anche legate a ricerca, progettazione, avvio e/o sviluppo di nuove attività;***
- ***sperimentazioni tecniche, produttive, organizzative aventi carattere di temporaneità;***
- ***esecuzione di particolari lavori a carattere temporaneo che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;***
- ***investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di implementare la gestione sostenibile delle attività di impresa (ad. es. salute e sicurezza, ambiente, responsabilità sociale);***
- ***interventi di manutenzione straordinaria degli impianti o finalizzati alla introduzione di nuove apparecchiature nell'ambito della digitalizzazione, della automazione, della riconversione ambientale/energetica, della sicurezza."***

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

- L'art. 24 del CCNL viene così integrato:

"Per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale si fa riferimento alle leggi vigenti.

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato anche un mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta e a favorire diversi processi organizzativi, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario inferiore rispetto a quello normale stabilito dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da un atto scritto, nel quale siano indicati:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa e le relative modalità. L'orario di lavoro part-time potrà essere di tipo orizzontale, verticale, misto;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

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

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) 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;
- c) priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibile con la natura del rapporto stesso.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 4 e ss., del D. Lgs. n. 81/2015, è facoltà delle parti apporre, al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole elastiche che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e/o la variazione in aumento della prestazione lavorativa.

Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso di 2 giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti. La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla sopracitata compensazione nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

Per le clausole elastiche, il limite di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa è fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale.

I lavoratori possono esercitare il diritto di revoca dalle clausole elastiche nei casi previsti dall'art. 8, commi da 3 a 5, del D.lgs. n.81/2015 e nel caso di lavoratori studenti (art. 10, comma 1, legge n. 300/1970).

Nel rispetto delle norme contrattuali, che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. In considerazione delle specifiche esigenze produttive, tecniche ed organizzative del ciclo conciarario è consentita la prestazione di lavoro aggiuntiva rispetto al minor orario concordato.

Anche in virtù degli elementi conoscitivi acquisiti in sede di Osservatorio Nazionale, le parti firmatarie si danno atto dell'opportunità di procedere, nel corso della vigenza contrattuale, ad un approfondimento dell'istituto.

Si applicano le leggi vigenti per la cui attuazione, ove previsto, le parti stipulanti si incontreranno appositamente."

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- La **"Dichiarazione a Verbale"** all'art. 26 del CCNL viene modificata come segue:

"Le Parti concordano di definire tramite l'Osservatorio Nazionale, entro il **31 dicembre 2025**, ~~la vigenza contrattuale, la revisione del mansionario contrattuale~~ **le modalità di revisione del mansionario contrattuale**, seguendo, ed integrando **ed eventualmente ampliando**, quanto emerso dagli studi già elaborati."

WELFARE - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA - SANIMODA

- L'art. 57 del CCNL viene così integrato:

"Le Parti firmatarie del presente CCNL intendono garantire a tutti i dipendenti del settore un fondo di assistenza sanitaria integrativa, attraverso l'adesione con efficacia a decorrere dal 1° luglio 2021, al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Sanimoda.

A tal fine concordano:

- di finanziare tale fondo con un contributo mensile, a carico delle imprese, di € 12,00 per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese. **Con decorrenza dal 1° aprile 2026, al fine di elevare il livello delle prestazioni di sanità integrativa con il passaggio al Piano Sanitario Premium, il suddetto contributo mensile viene fissato in €15,00.**
- che il finanziamento non riguarda le imprese che, al 1° luglio 2021, prevedono analoghe forme di assistenza sanitaria integrativa con costi pari o superiori a quello di cui sopra. In ogni caso le imprese avranno sempre facoltà di aderire al fondo Sanimoda.

Le parti si impegnano, nell'ambito dell'Osservatorio, a monitorare, attraverso i report del fondo, ma anche con indagini presso gli iscritti, la qualità delle prestazioni erogate e, laddove insoddisfacenti, a valutare eventuali soluzioni alternative al prossimo rinnovo contrattuale.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2026, tramite Sanimoda sarà attivata un'assicurazione contro la non autosufficienza (cd. LTC). Saranno iscritti i lavoratori, individuati ai sensi del presente articolo, in forza alla suddetta data. Tale assicurazione sarà finanziata con un contributo a carico delle aziende pari a € 2,00 mensili per addetto, per 12 mensilità, che sarà corrisposto a Sanimoda unitamente e nei medesimi tempi e modalità del contributo sanitario di cui al presente articolo."

PERMESSI

- Il punto c) dell'art. 58 del CCNL viene così modificato:



~~c) "Dietro presentazione di apposita certificazione, al lavoratore che si sia sottoposto alla donazione di midollo osseo saranno concessi tre giorni di permesso retribuito, a partire dalla dimissione dall'ospedale, purché la donazione avvenga una sola volta nel rapporto.~~

I lavoratori donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente per l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo, alle giornate di degenza necessarie al prelievo e a quelle di convalescenza necessarie per il ripristino dello stato di salute, debitamente documentati e certificati, ai sensi di quanto previsto dalla L. n. 52/2001 e dalla circolare INPS n. 97/2006."

MALATTIA E INFORTUNIO – CONSERVAZIONE DEL POSTO

- Il punto B, dell'art. 60 del CCNL viene così modificato:

[omissis]

B) Conservazione del posto durante l'assenza

"In caso di interruzione del servizio per malattia od infortunio non sul lavoro, sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore, l'azienda garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- 1) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni
- 2) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni
- 3) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

I termini sopra indicati sono aumentati rispettivamente di 2 mesi, 3 mesi e 4 mesi, per il lavoratore affetto da una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, che comporti una limitazione, risultante da menomazioni fisiche, mentali, psichiche, in grado di ostacolare la piena ed effettiva partecipazione del lavoratore alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori e che sia di lunga durata. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono casi di malattie invalidanti ed inabilitanti di lunga durata in grado di ostacolare la effettiva partecipazione del prestatore alla vita professionale come sopra definiti i seguenti:

- a) morbo di Parkinson***
- b) malattie oncologiche***
- c) sclerosi multipla***
- d) neoplasia cerebrale***
- e) patologie cronico-degenerative di difficile trattamento e cura con le comuni terapie.***

Per i principi di buona fede nel rapporto contrattuale di lavoro, la disposizione del precedente periodo trova applicazione esclusivamente a condizione che il lavoratore, fermo restando l'assoluto rispetto della normativa cogente in materia di privacy, abbia comunicato in anticipo al datore di lavoro la natura invalidante della malattia in grado di giustificare l'estensione del termine di garanzia del posto.

Ai fini del raggiungimento dei termini di conservazione del posto di cui sopra, non saranno tenuti in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 5 giorni continuativi di calendario fino ad un massimo di 60 complessivi.

Ai fini del raggiungimento dei termini di conservazione del posto non saranno altresì tenuti in considerazione i giorni di controlli periodici rivolti ai lavoratori che hanno avuto ~~un'esperienza oncologica~~ ***una malattia invalidante come definita nel secondo periodo della presente***

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "gn", "MG", "G", "BB", "Pue", and others, along with a small number "7" near the bottom right.]

Sezione B, purché debitamente preavvisata. Le assenze devono essere debitamente giustificate e documentate solo preventivamente.

Fermo restando l'assoluto rispetto della normativa cogente in materia di privacy per gli eventi morbosi **invalidanti come definiti nel secondo periodo della precedente Sezione B** ~~referibili a patologie oncologiche e per le patologie cronico-degenerative di difficile trattamento e cura con le comuni terapie~~, **il lavoratore potrà richiedere la sospensione del decorso del comports di cui al comma precedente per i soli giorni di assenza anche non continuativi**, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di 3 mesi.

L'azienda, con riferimento agli eventi sopracitati, corrisponderà al lavoratore un'integrazione pari al 100% della retribuzione netta per i giorni di assenza anche non continuativi fino ad un massimo di 1 mese.

Nel caso di più assenze i periodi di conservazione del posto sopraindicati si intendono riferiti ad un arco temporale di 36 mesi.

Il datore di lavoro, nell'approssimarsi del compimento del termine di comports, fornirà al lavoratore che ne faccia richiesta, ~~assente a seguito di un continuativo e grave evento morboso~~, il conteggio delle assenze per malattia.

[omissis]

C) Trattamento economico durante l'assenza

[omissis]

In caso di assenza per malattia dovuta ad **una malattia invalidante come definita nel secondo periodo della precedente Sezione B, purché debitamente preavvisata**, ~~un unico continuativo grave evento morboso~~, fermo restando il diritto del lavoratore a percepire l'indennità economica a carico dell'INPS, l'azienda assicurerà al lavoratore interessato il medesimo trattamento economico complessivo previsto per i lavoratori di cui al gruppo 1) (ovvero la metà della retribuzione netta), per il restante periodo di conservazione del posto nei **termini ivi indicati di seguito riportati:**

- **intera retribuzione netta per i primi tre mesi e metà di essa per i successivi cinque mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a tre anni;**
- **intera retribuzione netta per i primi quattro mesi e metà di essa per i successivi sei mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a sei anni;**
- **intera retribuzione netta per i primi cinque mesi e metà di essa per i successivi sette mesi, se ha un'anzianità di servizio oltre i sei anni.**

[omissis]

Ai fini del trattamento economico previsto alla lettera C), ~~con decorrenza dal 1° gennaio 2007,~~ le assenze per malattia dovuta ad **una malattia invalidante come definita nel secondo periodo della precedente Sezione B** ~~per continuativi e gravi eventi morbosi e quelle per infortunio sul lavoro e malattia professionale non sono cumulabili."~~

TRATTAMENTO PER MATERNITÀ E PATERNITÀ

- L'ultimo comma dell'art. del 64 CCNL viene così integrato:

"Con riferimento all'astensione obbligatoria dal lavoro per i padri lavoratori dipendenti, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, si applicano le leggi vigenti. ***Ai sensi della legge vigente (art. 27-bis, D. Lgs. n.151/2001) e fatte salve eventuali successive modifiche della stessa, il congedo obbligatorio del padre lavoratore ha la durata di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi. Il padre lavoratore è tenuto a fornire al datore preventiva comunicazione, in forma scritta, dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro, almeno 5 giorni prima dei medesimi.***"

CONGEDI DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

- L' art. 66 del CCNL viene integrato come segue:

"Il presente CCNL recepisce completamente la normativa di cui all'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015 riconoscendo 3 mesi retribuiti, anche frazionabili come da normativa vigente.

In particolare, ai sensi dell'art. 24, comma 1, la lavoratrice dipendente inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case di rifugio ai sensi di legge, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi, percependo una indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'INPS. In caso di necessità di prolungamento dei suddetti percorsi di protezione, debitamente certificata nelle medesime forme di cui sopra, l'astensione dal lavoro potrà essere prolungata fino ad un massimo di 1 mese, con retribuzione a carico dell'azienda."

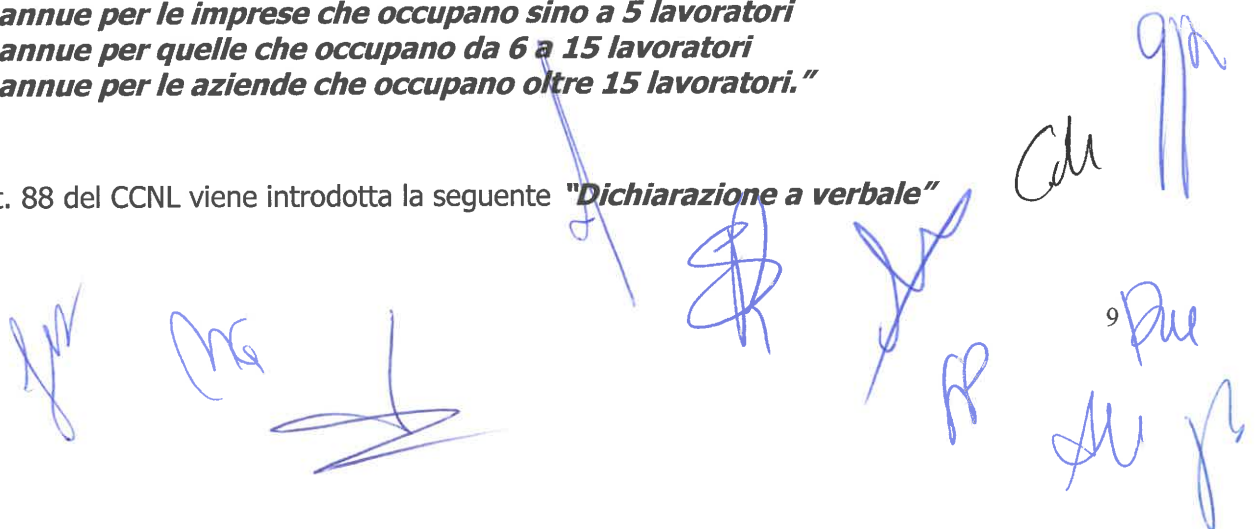
AMBIENTE E SICUREZZA

- Il titolo dell'art. 88 del CCNL viene modificato come segue: "Ambiente di Lavoro ***Salute, sicurezza e ambiente***".
- Le parti recepiscono all'interno del CCNL l'Accordo interconfederale del 12 dicembre 2018. Il comma 8 dell'art. 88 CCNL viene pertanto modificato come segue:

"Per l'espletamento ***del ruolo e per lo svolgimento delle attribuzioni previste all'art. 50 del D. Lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni***, ~~delle proprie attribuzioni, ivi compresi i compiti previsti dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008~~ i componenti della RLSSA potranno utilizzare un monte ore annuo di permessi retribuiti per componente pari a: ~~40 ore per le tematiche relative a salute e sicurezza e 8 ore per le tematiche ambientali. Detti permessi assorbono, sino a concorrenza, i trattamenti aziendali riconosciuti per tale scopo.~~

- ***24 ore annue per le imprese che occupano sino a 5 lavoratori***
- ***48 ore annue per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori***
- ***72 ore annue per le aziende che occupano oltre 15 lavoratori."***

- All'art. 88 del CCNL viene introdotta la seguente ***"Dichiarazione a verbale"***



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures on the right, some with initials like 'Cdu' and 'Pue'.

Accomodamenti ragionevoli

"Le Parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore disabile o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto, anche in riferimento alle disposizioni della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della Direttiva 2000/178/CE, come recepite in Italia nel D. Lgs. n. 216/2003.

In questo senso, le parti dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 12 dicembre 2018, "Salute e sicurezza - Attuazione del Patto della fabbrica" e richiamano la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti e l'impegno ad individuare le possibili soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali che consentono la eliminazione o riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impegno dei lavoratori con disabilità."

Le parti riconoscono altresì la possibilità di accedere a finanziamenti per supportare tali interventi sia a livello nazionale che regionale."

OSSERVATORIO BILATERALE

- Viene previsto quanto segue:

"Le Parti si impegnano a formalizzare, mediante atto costitutivo ad hoc, l'Istituto dell'Osservatorio Nazionale, già stabilito in questo CCNL. Nello specifico l'ente dovrà avere la forma dell'associazione non riconosciuta e perseguire gli scopi dell'Osservatorio Nazionale, oltre a quelli che le Parti vorranno, in sede di costituzione, aggiungere. Lo statuto dovrà prevedere che, sia nell'organo assembleare (formato dai rappresentanti delle associazioni datoriali e dei lavoratori), sia nell'organo gestionale (formato da delegati delle predette associazioni), la parte datoriale, da una parte, e quella rappresentativa dei lavoratori, dall'altra, abbiano attribuzioni, voti (ad es. 3 voti alla parte datoriale ed 1 voto a ciascuna delle tre rappresentanze dei lavoratori) e poteri paritetici. L'ente sarà rappresentato da un presidente per un determinato tempo limitato, il cui ruolo dovrà essere ricoperto alternativamente ad ogni mandato da un rappresentante datoriale e da un rappresentante dei lavoratori. L'ente potrà dotarsi di un fondo patrimoniale per il conseguimento degli scopi statuari."

LINEE GUIDA PER L'ATTIVAZIONE DELLA BANCA ORE SOLIDALE

- Vengono introdotte le seguenti **linee guida** per l'attivazione della **"banca ore solidale"**

Le Parti intendono valorizzare e promuovere iniziative di solidarietà collettiva tra dipendenti di una stessa azienda, anche per singola unità produttiva, che decidano di cedere volontariamente e a titolo gratuito quote di ROL e/o ex festività e/o ferie, nei limiti di seguito specificati, in favore dei colleghi che necessitino, a livello individuale o collettivo, di una ulteriore dotazione di permessi.

Presupposto per la fruizione delle ore solidali è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili (ferie, ROL ed ex-festività), salvo diversa regolamentazione aziendale.

A tal fine, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 151/2015, si definiscono le seguenti linee guida per l'attivazione della "banca ore solidale" quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che possono essere adottate in sede aziendale. Sono fatte salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate.

La banca ore viene alimentata attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o ferie, intendendosi per tali quelle oltre il periodo di quattro settimane annue obbligatorio per legge. Resta inteso che verrà data priorità ai riposi accantonati nel conto ore ed in ogni caso maturati negli anni precedenti.

L'attivazione dell'istituto potrà essere richiesta per il tramite della R.S.U. è subordinata al consenso delle parti che devono fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sul trattamento dei dati personali.

L'Azienda informerà i lavoratori dell'attivazione della "banca ore solidale" e riceverà le disponibilità ad aderire da parte degli stessi.

Le quote cedibili sono quelle maturate, per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale, e sono cedute al loro valore lordo nominale; la contribuzione e la tassazione, pertanto, saranno applicate sulle ore di permesso fruite dal lavoratore beneficiario.

Le dotazioni della "banca ore solidale" hanno natura esclusiva di permesso retribuito e non possono in nessun caso dar luogo a monetizzazione.

A livello aziendale sono stabiliti:

- **le fattispecie che consentono l'accesso all'istituto, anche ulteriori rispetto alla fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, e l'individuazione della platea di lavoratori coinvolti, in qualità di cedenti e/o beneficiari;**
- **il periodo entro il quale i dipendenti dovranno manifestare in forma scritta la loro volontà di cedere le quote utili ad alimentare la "banca ore solidale", la eventuale priorità nella cessione e le modalità per la loro valorizzazione. In particolare, le quote da cedere potranno essere valorizzate sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la cifra così ottenuta sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi, al fine di identificare il numero permesso a cui egli avrà diritto;**
- **l'eventuale modalità di partecipazione aziendale;**
- **i tempi tecnici necessari per avviare praticamente l'istituto;**
- **eventuali specifiche modalità e tempi di fruizione da parte del beneficiario o di cessione da parte dei colleghi;**
- **la gestione delle eventuali quote non fruite, che potranno rimanere definitivamente nella disponibilità del dipendente richiedente o rimanere nella "banca ore solidale" per future richieste. A tal fine verrà indicato che la cessione di ferie e permessi avviene a titolo definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini di qualsivoglia correlato diritto in capo al lavoratore donante.**



Eventuali condizioni di miglior favore potranno essere definite a livello aziendale. Le Parti si incontreranno in caso di interventi normativi o di nuove disposizioni amministrative che ne modifichino l'impianto.

LAVORO AGILE

- Al punto E dell'art.6 del CCNL viene introdotto il seguente passaggio:

"Le parti individuano nel lavoro agile un importante strumento per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per l'impiego di risorse rispettoso della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell'utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali. La disciplina del lavoro agile, nel quadro regolatorio previsto dalla legge, potrà essere modulata a livello aziendale tenuto conto dei principi contenuti nel "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" del 7 dicembre 2021 (allegato)."

- Viene recepito in allegato al presente CCNL il ***"Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" del 7 dicembre 2021.***

LINEE GUIDA SULLA PARTECIPAZIONE

- Vengono recepite in allegato al CCNL le ***"Linee Guida sulla Partecipazione"***.

In fase di stesura contrattuale le Parti provvederanno a:

- Chiarire le previsioni contrattuali laddove necessario
- Eliminare/aggiornare le norme non più attuali.

PARTE ECONOMICA

L'aumento contrattuale è pari a **191,00 euro** al livello **D2** così erogati:

- euro **96,00** dal 1° marzo 2024
- euro **55,00** dal 1° gennaio 2025
- euro **40,00** dal 1° gennaio 2026

In allegato

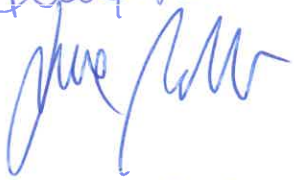
All. 1 - **Tabelle retributive**

All. 2 - **"Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile"** del 7 dicembre 2021

All. 3 - **"Linee guida sulla partecipazione"**

UNIC

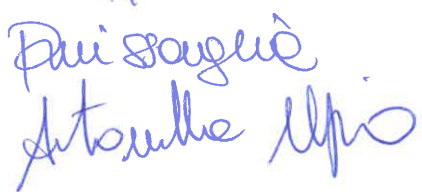






FILCTEM-CGIL




FEMCA-CISL

UILTEC-UIL

IPOTESI DI ACCORDO - TABELLE RETRIBUTIVE

MINIMI E I.P.O. ALLA SCADENZA CONTRATTUALE 30 giugno 2023					Dal 1° marzo 2024			Dal 1° gennaio 2025			Dal 1° gennaio 2026			TOTALE AUMENTI NEL TRIENNIO
Par. aum.	Categ. e p.o.	Minimo	I.P.O	Totale	Min.	I.P.O	Tot.	Min.	I.P.O	Tot.	Min.	I.P.O	Tot.	
100	F	1.542,38	-	1.542,38	73,85	-	73,85	42,30	-	42,30	30,77	-	30,77	146,92
107	E 3a	1.626,50	-	1.626,50	79,02	-	79,02	45,27	-	45,27	32,92	-	32,92	157,21
112	E 2a	1.626,50	75,52	1.702,02	79,02	3,69	82,71	45,27	2,11	47,38	32,92	1,54	34,46	164,55
122	E 1a	1.626,50	135,73	1.762,23	79,02	11,07	90,09	45,27	6,35	51,62	32,92	4,62	37,54	179,25
130	D 2a	1.850,99	-	1.850,99	96,00	-	96,00	55,00	-	55,00	40,00	-	40,00	191,00
140	D 1a	1.850,99	108,98	1.959,97	96,00	7,38	103,38	55,00	4,23	59,23	40,00	3,08	43,08	205,69
150	C 2a	2.014,44	-	2.014,44	110,77	-	110,77	63,46	-	63,46	46,15	-	46,15	220,38
160	C 1a	2.014,44	96,62	2.111,06	110,77	7,38	118,15	63,46	4,24	67,70	46,15	3,08	49,23	235,08
170	B 2a	2.244,27	-	2.244,27	125,54	-	125,54	71,92	-	71,92	52,31	-	52,31	249,77
190	B 1a	2.244,27	192,63	2.436,90	125,54	14,77	140,31	71,92	8,46	80,38	52,31	6,15	58,46	279,15
210	A	2.629,06	-	2.629,06	155,08	-	155,08	88,84	-	88,84	64,62	-	64,62	308,54

CATEGORIE E P.O.
F
E 3
E 2
E 1
D 2
D 1
C 2
C 1
B 2
B 1
A

MINIMI E I.P.O dal 1° marzo 2024			
Minimo	I.P.O	Totale	
1.616,23	-	1.616,23	
1.705,52	-	1.705,52	
1.705,52	79,21	1.784,73	
1.705,52	146,8	1.852,32	
1.946,99	-	1.946,99	
1.946,99	116,36	2.063,35	
2.125,21	-	2.125,21	
2.125,21	104,00	2.229,21	
2.369,81	-	2.369,81	
2.369,81	207,4	2.577,21	
2.784,14	-	2.784,14	

MINIMI E I.P.O dal 1° gennaio 2025			
Minimo	I.P.O	Totale	
1.658,53	-	1.658,53	
1.750,79	-	1.750,79	
1.750,79	81,32	1.832,11	
1.750,79	153,15	1.903,94	
2001,99	-	2001,99	
2.001,99	120,59	2.122,58	
2.188,67	-	2.188,67	
2.188,67	108,24	2.296,91	
2.441,73	-	2.441,73	
2.441,73	215,86	2.657,59	
2.872,98	-	2.872,98	

MINIMI E I.P.O dal 1° gennaio 2026			
Minimo	I.P.O	Totale	
1.689,30	-	1.689,30	
1.783,71	-	1.783,71	
1.783,71	82,86	1.866,57	
1.783,71	157,77	1.941,48	
2041,99	-	2041,99	
2.041,99	123,67	2.165,66	
2.234,82	-	2.234,82	
2.234,82	111,32	2.346,14	
2.494,04	-	2.494,04	
2.494,04	222,01	2.716,05	
2.937,60	-	2.937,60	

PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO IN MODALITÀ AGILE

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

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

Premessa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 1

Principi generali

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

Art. 2

Accordo individuale

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

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

- a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- e) gli strumenti di lavoro;
- f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

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

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

Art. 3

Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione

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

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

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

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

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

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

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

Art. 4

Luogo di lavoro

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

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

Art. 5

Strumenti di lavoro

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

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

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

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

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

Art. 6

Salute e sicurezza sul lavoro

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

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

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

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

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

Art. 7

Infortunati e malattie professionali

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

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

Art. 8

Diritti sindacali

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

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

Art. 9

Parità di trattamento e pari opportunità

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

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

prestatori di assistenza.

Art. 10

Lavoratori fragili e disabili

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

Art. 11

Welfare e inclusività

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

Art. 12

Protezione dei dati personali e riservatezza

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

Art. 13

Formazione e informazione

1. Per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile, pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, le Parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.
2. Le Parti sociali ritengono, altresì, che, a fronte della rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici, l'aggiornamento professionale sia fondamentale per i lavoratori posti in modalità agile e pertanto convengono che, al fine di garantire un'adequata risposta ai loro fabbisogni formativi, essi devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, l. n. 81/2017. Va dunque favorita, anche con eventuali incentivi, la formazione continua. Difatti, l'aggiornamento professionale è tanto più necessario per i lavoratori in modalità agile, considerando la rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici.
3. La formazione può costituire per i lavoratori in modalità agile un momento di interazione e di scambio in presenza, anche per prevenire situazioni di isolamento.
4. Le Parti sociali ritengono necessario gestire lo sviluppo digitale attraverso un utilizzo appropriato della tecnologia, evitando qualsiasi forma di invasione nella vita privata, nel pieno rispetto della persona. Pertanto, è necessario promuovere corsi di formazione per tutto il personale per un uso responsabile delle apparecchiature tecnologiche, evitando abusi dei canali digitali.
5. Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile.
6. Il datore di lavoro deve fornire, per iscritto, al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.

Art. 14

Osservatorio bilaterale di monitoraggio

1. Le Parti sociali convengono sulla necessità di istituire un Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile con l'obiettivo di monitorare:
 - i risultati raggiunti su base nazionale attraverso il lavoro agile, anche al fine di favorire lo scambio di informazioni e la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro, oltre a garantire un equilibrato ricorso tra i generi a tale modalità di svolgimento della prestazione;
 - lo sviluppo della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile;
 - l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel presente Protocollo e di valutarne possibili sviluppi e implementazioni con riferimento sia a eventuali novità normative, sia alla crescente evoluzione tecnologica e digitale in materia.
2. Tale Osservatorio è presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle Parti firmatarie del presente Protocollo.

Art. 15

Incentivo alla contrattazione collettiva

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

Art. 16

Disposizioni finali

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

* * *

Linee guida sulla Partecipazione.

Le parti nel condividere l'importanza dello sviluppo della partecipazione, hanno voluto dare indicazioni per la promozione di percorsi che possano coinvolgere le organizzazioni territoriali firmatarie del CCNL, i lavoratori e le aziende, offrendo spunti per la sperimentazione di progetti comuni.

Le linee guida sulla partecipazione rappresentano un contributo per caratterizzare e orientare le dinamiche partecipative, per individuare gli elementi chiave di un percorso valorizzando i riferimenti culturali, le aspettative e gli obiettivi generali, per delineare concretamente percorsi e pratiche attuative.

Che cosa è la partecipazione

La partecipazione nell'impresa riguarda quell'insieme di attività organizzative, culturali, formative e professionali che si declinano in molteplici forme:

- **La partecipazione indiretta:** definisce le modalità della consultazione congiunta fra le parti sociali, le procedure di co-determinazione e orientamento, di contrattazione collettiva, di concertazione.
- **La partecipazione diretta** definisce le modalità di consultazione del dipendente nella progettazione del sistema di produzione e organizzazione dell'impresa e delega poteri decisionali.
- **La partecipazione economica** il cui fondamento è la contrattazione che si realizza attraverso la definizione di obiettivi condivisi.

La partecipazione indiretta - le rappresentanze

Al fine di favorire lo sviluppo della partecipazione si evidenziano le forme attuative della partecipazione indiretta che si attivano con modalità dedicate allo sviluppo della conoscenza, della gestione condivisa dei processi organizzativi e strategici, preludio alle forme di partecipazione diretta:

- l'esistenza di procedure formali, relative alla qualità dell'informazione sui processi di sviluppo, di consultazione sulle scelte, di controllo delle procedure e delle garanzie ambientali e sociali, comunque in ordine alle decisioni strategiche dell'impresa;

- l'esistenza di organismi congiunti tra le parti sociali dotati di potere di orientamento, indirizzo e controllo, nonché di decisione, nelle materie dell'organizzazione del lavoro, della pari opportunità, della formazione professionale, dell'ecologia e della sicurezza;

- l'esistenza di organismi congiunti tra le parti sociali dotati di potere di regolazione e risoluzione delle controversie collettive;

- l'esistenza di meccanismi generali, concordati e misurabili di remunerazione per obiettivi.

Tali requisiti sono preceduti da una necessaria cornice culturale, indicativa di quel senso condiviso che è condizione di partenza delle dinamiche partecipative.

La partecipazione diretta - i lavoratori

La partecipazione all'innovazione è basata sull'organizzazione del lavoro, sulla valorizzazione delle competenze, sullo sviluppo relazionale tra le persone e il gruppo di lavoro, detta anche partecipazione organizzativa.

La partecipazione organizzativa valorizza e rafforza il benessere del lavoratore e dell'imprenditore come fattori essenziali di un gioco a somma positiva. La partecipazione organizzativa è un ambito di analisi e di proposta operativa.

I vantaggi della partecipazione organizzativa:

- il miglioramento della percezione organizzativa rispetto alla propria posizione;
- la definizione delle aree di collaborazione, la integrazione delle competenze;
- l'incentivo all'autodiagnosi e alla diagnosi organizzativa, sviluppo di pratiche autocorrettive;
- il potenziamento delle capacità di osservazione dei processi a fini della valutazione;
- la definizione coesa degli obiettivi e dei compiti del gruppo;
- la sperimentazione di percorso partecipativo;
- la contrattazione basata su obiettivi comuni.

Le modalità attuative della partecipazione economica sono rinviate alle linee guida sulla contrattazione.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Gh", "per", "Pier", "gn", "MG", and "Jh".

Handwritten signature in blue ink, possibly "Lp".