

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 23/01/2026 in Roma si è svolto l'incontro fra Confimprese Italia e Fesica,

PREMESSO CHE

in data 20/07/2023 è stato stipulato tra le Parti Sociali il Contratto Collettivo Nazionale Del Lavoro Per I Dipendenti Del Terziario: Attività Collaterali Al Commercio, Distribuzione E Servizi, anche in forma cooperativa con **Codice H01H**

le Parti,

CONCORDANO QUANTO SEGUE:

il su citato CCNL è modificato nel seguente modo:

1) il CAMPO DI APPLICAZIONE è integrato delle attività principali ad ausiliarie svolte dai datori di lavoro nei seguenti settori:

- *Servizi di gestione esattoriale per conto terzi, accertamento e riscossione tributi per conto terzi*
- *Attività di recupero crediti, di raccolta e fornitura di informazioni commerciali e di rating*

2) All'articolo 9, rubricato: "Previdenza Complementare - Assistenza Sanitaria Integrativa, Trattamenti Integrativi - Welfare Aziendale, l'Assistenza Sanitaria Integrativa è così sostituita:

"Assistenza Sanitaria Integrativa

- 1) Sono iscritti ad OB Italia Salute tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.*
- 2) Possono essere iscritti anche i titolari di imprese che applicano il CCNL.*
- 3) Per il finanziamento ad OB Italia Salute è dovuto un contributo mensile pari a 15 euro per ciascun lavoratore di cui 13 euro a carico dell'azienda e 2 euro a carico del lavoratore, per 12 (dodici) mensilità.*
- 4) I contributi di cui al comma precedente, unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale EBIL, devono essere versati in unica soluzione mediante F24 con il codice di riferimento dell'Ente, con primo versamento per mese di competenza gennaio 2026.*
- 5) Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico; i contributi di cui al comma 4) sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.*
- 6) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad €40,00 (quaranta/00) lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL. L'elemento distinto della retribuzione di cui al presente comma, non assorbibile, incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, incluso il trattamento di fine rapporto; tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.*
- 7) Resta fermo il diritto del lavoratore al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie previste se vi fosse stato il puntuale versamento da parte dell'impresa dei contributi dovuti, nonché dell'eventuale maggior danno subito e la responsabilità verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni.*
- 8) Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento di OB Italia Salute.*



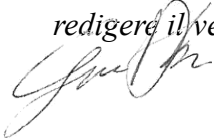
3) L'Articolo 66 - Salute e Sicurezza sul lavoro, è così riformulato:

Art. 66 - Salute e Sicurezza sul lavoro

- 1) *La pratica attuazione del D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii. è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione di ambiente, salute e sicurezza.*
- 2) *Il D.Lgs 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende diffondere la cultura della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati e, pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;*
- 3) *Al fine di ampliare la fattiva collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori e favorire la pratica attuazione delle misure di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori, le Parti hanno deciso di prevedere la possibilità di adottare strumenti, anche digitali, attraverso i quali sia fruibile per i lavoratori l'accesso informatico ai manuali di sicurezza ed alla consultazione/formazione riguardo i rischi specifici, rendendo possibile la verifica dello stato di formazione di ogni dipendente, permettendo così di tracciare e certificare sia la vigilanza operativa sia l'alta vigilanza;*
- 4) *Tali strumenti costituiscono un adempimento certo ai sensi dell'art. 36 del TUSL, con le previste agevolazioni INAIL, e sono richiedibili all'Ente Bilaterale di riferimento.*
- 5) *Le Parti concordano sulla necessità di attuare interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta rispetto a quelli minimi previsti dalla legge, per sostenere la diffusione di buone pratiche sulla rianimazione cardiopolmonare e sulla defibrillazione precoce nei luoghi di lavoro;*
- 6) *Le imprese che applicano il presente CCNL, anche se non obbligate dalla legge, sono tenute all'adozione di un defibrillatore ed alla specifica formazione per i lavoratori addetti all'utilizzo (BLS).*

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

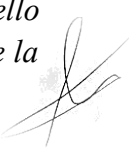
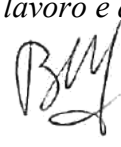
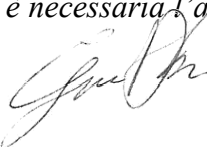
- 7) *Il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) è il soggetto che ha il compito di controllare e stimolare il rispetto delle regole in materia di sicurezza dei lavoratori da parte del datore di lavoro. I lavoratori, tramite questa figura, hanno la possibilità di partecipare attivamente al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano, attraverso il meccanismo procedimentale che deve essere adottato da tutti i datori di lavoro in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nel rispetto del cd. modello partecipativo.*
- 8) *il RLS è eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive e che, in ogni caso, qualora tale elezione o designazione non avvenga, le prerogative di tale figura sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito produttivo.*
- 9) *Altresì, ai fini della nomina, viene compiuta distinzione a seconda delle dimensioni dell'azienda in cui il RLS deve essere scelto:*
 - *nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, il RLS viene eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti nell'azienda o in mancanza di esse, fra i lavoratori dell'azienda medesima;*
 - *nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti, il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno ovvero è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o di comparto secondo le modalità previste dalla norma appositamente redatta a disciplina di questa figura.*
- 10) *Le elezioni devono avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.*
- 11) *Risulta eletto il lavoratore che ottiene il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.*
- 12) *Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno all'interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.*



- 13) L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
- 14) La rappresentanza dei lavoratori per sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.
- 15) Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.
- 16) Per svolgere le proprie funzioni di rappresentante, il RLS deve disporre degli spazi e dei mezzi necessari al loro svolgimento e ad esso sono riconosciuti permessi retribuiti nella misura di ore 4 (quattro) mensili per le aziende che occupano fino a 20 lavoratori, ore 6 (sei) per le aziende che occupano fino a 50 lavoratori ed ore 8 (otto) per aziende che occupano oltre 50 lavoratori.
- 17) Il RLS che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 48 ore prima, salvo casi di urgenza.
- 18) A tutela delle proprie prerogative, il RLS è titolare delle stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali. Per contro, deve rispettare i segreti industriali in ordine alle informazioni presenti nel documento di valutazione e ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni e a non rivestire la funzione di responsabile o addetto al servizio di prevenzione, stante l'incompatibilità di questi incarichi con quella di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- 19) Le Parti concordano che al fine di sviluppare salute e sicurezza sul lavoro, anche nei casi in cui il RLS sia stato eletto o designato fra i lavoratori, è necessaria la collaborazione di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esterno alle Imprese (RLST) con il quale il RLS deve coordinarsi al fine di rendere effettiva la partecipazione al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano.
- 20) Ai fini della designazione e comunicazione del RLST le imprese devono rivolgersi agli Enti Bilaterali/Organismi Paritetici costituiti dalle Parti Sociali firmatarie del presente CCNL.
- 21) Le Parti, in riferimento alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e compatibilmente con la normativa vigente, prevedono la possibilità di applicare progetti sperimentali per la formazione specifica ex accordo art. 37, paragrafo 3 come da art. 12.6 del PCM atto 128-CSR del 07/07/16.
- 22) Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le Parti concordano che la durata minima del corso di formazione è di 32 ore iniziali erogabili anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale, oltre a 20 ore di informazione specifica a cura del Datore di Lavoro sui rischi specifici presenti in azienda, senza obbligo di rendicontazione e con verifica di apprendimento tramite colloquio a cura dello stesso Datore di Lavoro.
- 23) L'aggiornamento annuale da 4 e da 8 ore come da D. Lgs. 81/08 potrà avvenire anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale.
- 24) L'aggiornamento annuale dovrà avvenire anche per le aziende che impiegano meno di 15 addetti.

Stress lavoro-correlato

- 25) Le trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro hanno costretto le Imprese a ricorrere a cambiamenti che, se non adeguatamente monitorati, possono determinare impatti negativi sulla qualità delle condizioni lavorative e sui livelli di tutela di salute e sicurezza sul luogo di lavoro quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità".
- 26) Le Parti concordano che è fondamentale avere nell'Impresa un ambiente fondato sulla tutela dell'integrità psicofisica e psicosociale dei soggetti che vi operano e, quindi, nel rispetto del diritto alla salute, alla dignità umana, alla libertà del lavoratore e ai diritti inviolabili della persona e che, anche a livello aziendale, è necessaria l'analisi delle condizioni di lavoro e della percezione dei rischi per la salute e la



sicurezza dei lavoratori al fine di garantire la salute e sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla loro vita professionale, inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro.

- 27) *I datori di lavoro, come da normativa vigente, hanno l'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e, di conseguenza, quello relativo alla gestione dello stesso da parte del datore di lavoro. La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del Medico Competente (MC), e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).*
- 28) *In relazione, invece, alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto, come da indicazioni delle autorità statali competenti, è necessario coinvolgere anche i lavoratori, attraverso le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o, in mancanza, le Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST).*

Mobbing e Straining

- 29) *Le parti ritengono necessario individuare e contrastare all'interno dei contesti aziendali, anche attraverso la valutazione del rischio da stress da lavoro-correlato, le condotte che incidono sull'integrità psicosociale dei lavoratori che si estrinsecano in tutti quei comportamenti, reiterati nel tempo, che il datore di lavoro o i colleghi attuano, per svariate ragioni, al fine di emarginare e allontanare un determinato lavoratore, qualunque sia il ruolo rivestito nell'Impresa.*
- 30) *A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Mobbing Verticale (Bossing)** si sostanzia in abusi e vessazioni perpetrati sistematicamente, ai danni di uno o più dipendenti da un loro diretto superiore gerarchico con comportamenti che in concreto possono consistere in: aggressioni e rimproveri verbali; demansionamento e dequalificazione professionale; sovraccarico di lavoro; isolamento del lavoratore; ripetute sanzioni disciplinari; ingiustificato diniego di ferie e permessi; revoca ingiustificata di benefits aziendali; molestie; illeciti penali.*
- 31) *A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Mobbing Orizzontale** consiste nell'insieme di atti persecutori messi in atto da uno o più colleghi nei confronti di un altro, spesso finalizzati a screditare la reputazione di un lavoratore mettendo in crisi la sua posizione lavorativa.*
- 32) *A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Low Mobbing** consiste in plurime azioni che mirano a ledere la reputazione delle figure aziendali di spicco, ad esempio, a seguito di un loro comportamento non ritenuto idoneo dai dipendenti o per motivi futili.*
- 33) *A titolo esemplificativo e non esaustivo lo **Straining** si estrinseca in azioni ostili o discriminatorie sporadiche, prive del requisito della continuità, i cui effetti sono continui nel tempo, tra le quali la privazione immotivata degli strumenti di lavoro, l'assegnazione di mansioni incompatibili con la situazione personale del lavoratore, il trasferimento ingiustificato in una sede disagiata, la svalutazione dell'operato del lavoratore.*

4) Dopo l'Articolo 71 è inserito il seguente:

“Articolo 72-Classificazione del personale addetto a gestire e coordinare in modo costruttivo e responsabile l'introduzione degli strumenti di Intelligenza artificiale in azienda.

Si è ritenuto necessario soffermare l'attenzione sull'IA e gli affetti del suo inserimento strutturale nelle aziende. La sua introduzione rappresenta un fattore chiave dei cambiamenti che stanno già influenzando e continueranno a plasmare il mondo del lavoro.

L'IA, concepita come un insieme di software in grado di pensare e agire razionalmente per generare risultati e svolgere attività simili a quelle umane, costituisce l'ultima frontiera della digitalizzazione. È destinata a diffondersi sempre più in diversi settori dell'economia e del lavoro in Italia ed in tutto il mondo.



L'impatto dell'IA sulle aziende è significativo, poiché influenzerà i sistemi produttivi, l'organizzazione e le relazioni di lavoro. Inoltre, favorisce una maggiore valorizzazione digitale della cultura aziendale e imprenditoriale, migliorando la capacità delle aziende di interagire con l'ecosistema e l'ambiente esterno.

L'uso dell'IA come risorsa comporta il rischio di sostituzione delle risorse umane nelle mansioni routinarie, con potenziali effetti negativi sull'occupazione, sebbene al momento questo impatto non è compiutamente quantificabile. D'altra parte, l'implementazione dei sistemi di IA può aumentare l'efficienza organizzativa, ottimizzando la gestione delle risorse umane e migliorando produttività, competitività e sostenibilità, inoltre può supportare i lavoratori nello svolgimento più rapido dei compiti, riducendo il rischio di alienazione nelle attività ripetitive e consentendo loro di concentrarsi su aspetti del lavoro che richiedono creatività e ingegno.

Diventa quindi pertanto essenziale:

1) Integrare l'IA in modo graduale, mantenendo le risorse umane al centro dell'organizzazione.

L'interazione tra persone, la condivisione e l'analisi del Know-how è cruciale per valorizzare le attività aziendali e aumentarne la produttività. I lavoratori, che devono poter continuare a esercitare la propria creatività e il pensiero critico caratteristici dell'essere umano, rimanendo i decisori finali nei processi supportati dall'IA;

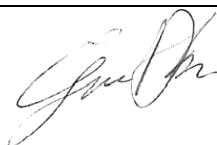
2) Regolamentare il rapporto tra esseri umani e macchine per evitare che i lavoratori diventino semplici estensioni degli strumenti tecnologici;

3) Informare, formare e preparare il personale ad integrarsi con l'uso dei sistemi di IA, promuovendo la riqualificazione delle competenze attraverso programmi di formazione mirata e tutti gli strumenti contrattuali formativi, anche avvalendosi del supporto dell'Ente Bilaterale.

Classificazione del personale Aziende operanti nel settore IA

Fermo restando la generica Classificazione del personale, nonché l'interconnessione con il settore, le Parti concordano di inserire il presente mansionario specifico:

<u>Qualifica</u>	<u>Mansioni</u>	<u>Inquadramento</u>
<u>Ingegneri software e machine learning</u>	<u>Sviluppano algoritmi e modelli di machine learning e sistemi di software che integrano tecnologie di IA.</u>	<u>1</u>
<u>Ingegnere dei dati</u>	<u>Implementano piattaforme, strumenti e dati per semplificare il processo di sviluppo e addestramento dei modelli di machine learning, attraverso la conoscenza delle tecniche di automazione in riferimento alla selezione dei modelli, dell'ottimizzazione degli iperparametri e della selezione delle caratteristiche.</u>	<u>2</u>
<u>Sustainability manager</u>	<u>Integrano il concetto di sostenibilità dell'IA all'interno del contesto aziendale mediante piani ad hoc anche di lungo termine.</u>	<u>4</u>
<u>Scienziati comportamentali e cognitivi</u>	<u>Contribuiscono alla comprensione dei comportamenti umani e alla progettazione di sistemi di IA che ragionano similmente.</u>	<u>2</u>

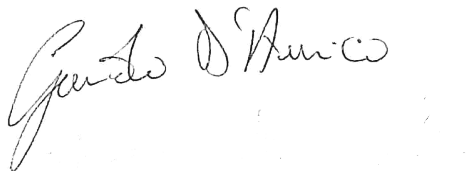


<u>Consulenti di IA</u>	<u>Forniscono consulenza strategica alle aziende sull'implementazione e sull'utilizzo dell'IA.</u>	<u>3</u>
-------------------------	--	----------

Il deposito del presente Verbale di Accordo presso il CNEL e gli altri organi competenti è affidato di comune accordo a FESICA.

Letto, confermato e sottoscritto

CONFIMPRESE ITALIA



FESICA