

IPOTESI DI ACCORDO
DI RINNOVO DEL CCNL
PER GLI ADDETTI DEL SETTORE
ORAFO – ARGENTIERO E DELLA GIOIELLERIA

1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2028

Milano, 10 febbraio 2026

DISCIPLINA GENERALE SEZIONE TERZA

Art. 2 Decorrenza e durata

Salve le decorrenze previste per singoli istituti il presente accordo decorre dalla data di stipula e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2028

Il CCNL 23 dicembre 2021 ha operato in regime di ultrattività dal gennaio 2025 fino alla data di stipula del presente accordo.

Il presente contratto è stato validato in ottemperanza a quanto previsto dal Testo Unico del 10 gennaio 2014.

Il contratto si intenderà rinnovato per un periodo pari a quello di cui al comma 1° se non disdetto, almeno sei mesi prima della scadenza, mediante PEC. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito da successivo contratto nazionale.

Dichiarazione tra le Parti

La durata del presente CCNL non costituisce regolamentazione della durata del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ai fini degli assetti della contrattazione collettiva.



DISCIPLINA COMUNE
Art. 47 Parte salariale

Minimi retributivi

Nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflativa consuntivata misurata con l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT applicata ai minimi stessi. Per l'anno di vigenza 2026 le parti convengono che i minimi contrattuali per livello, anziché nel mese di giugno, saranno adeguati nel mese di ottobre 2026 sempre sulla base della dinamica inflativa consuntivata misurata con l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT applicata ai minimi stessi.

Le Parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, (ottobre per l'anno 2026) per calcolare, sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, gli incrementi dei minimi contrattuali per livello con i criteri di cui al punto precedente.

Le parti, nel confermare la modalità di definizione dei minimi contrattuali stabilita ai commi precedenti e il relativo regime, convengono che per la vigenza del presente contratto il TEM, oltre che per la dinamica IPCA, è incrementato di una ulteriore componente in considerazione della rilevante innovazione organizzativa determinata dall'introduzione di specifiche previsioni nell'articolato contrattuale in materia di orario di lavoro e di flessibilità nella prestazione lavorativa, come indicato dal Patto per la Fabbrica punto 5, lettera H).

Pertanto, nel mese di ottobre 2026 e nei mesi di giugno rispettivamente degli anni 2027 e 2028, sono riconosciuti gli incrementi retributivi complessivi nelle misure di seguito indicate cui corrispondono i nuovi valori dei minimi tabellari di cui alla tabella di seguito riportata.

Le parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di ottobre 2026 e dei mesi di giugno degli anni 2027 e 2028-per definire la quota di Tem relativa alla dinamica dell'IPCA al netto degli energetici importati.

Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento Ipca risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno di cui alle tabelle di seguito riportate i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante.

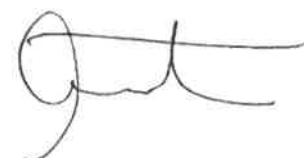


Tabella Incrementi mensili (in €)

Categorie	Incrementi mensili dal 01/10/2026	Incrementi mensili dal 01/06/2027	Incrementi mensili dal 01/06/2028
2 ^a	42,85	47,99	52,26
3 ^a	47,21	52,87	57,57
4 ^a	49,12	55,01	59,91
5 ^a	52,48	58,77	64,00
5 ^a Super	56,01	62,73	68,31
6 ^a	60,21	67,43	73,43
7 ^a	65,47	73,32	79,84

Tabella minimi contrattuali lordi mensili (in €)

Categorie	dal 01/10/2026	dal 01/06/2027	dal 01/06/2028
2 ^a	1617,24	1665,23	1717,48
3 ^a	1781,80	1834,67	1892,24
4 ^a	1853,99	1909,00	1968,91
5 ^a	1980,7	2039,47	2103,47
5 ^a Super	2114,08	2176,81	2245,12
6 ^a	2272,61	2340,05	2413,48
7 ^a	2471,05	2544,37	2624,22







DISCIPLINA COMUNE

Art. 43**Welfare**

A decorrere dall'anno 2026, entro il 1° giugno di ciascun anno le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 200 euro da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

A decorrere dall'anno 2028 l'importo annuale sarà pari a 220 euro.

Omissis

STRUMENTI DI WELFARE – ESEMPLIFICAZIONI

OPERE E SERVIZI PER FINALITÀ SOCIALI	
<u>Riferimento normativo:</u> Art. 51, comma 2 lett. f del TUIR <u>Regime fiscale e contributivo:</u> non soggetti <u>Soggetti beneficiari:</u> dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico <u>Modalità di erogazione</u> (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro): a) Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati b) Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore) c) Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica d) Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)	
FINALITÀ	SERVIZI
EDUCAZIONE e ISTRUZIONE	Corsi extraprofessionali Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue) Servizi di orientamento allo studio
RICREAZIONE	Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ... Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa, Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ... Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze Attività culturali (mostre e musei) Biblioteche Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli,...)
ASSISTENZA SOCIALE	Assistenza domiciliare Badanti Case di riposo (R.S.A.)
ASSISTENZA SANITARIA	Checkup medici Visite specialistiche Cure odontoiatriche Terapie e riabilitazione Sportello ascolto psicologico
CULTO	Pellegrinaggi (pacchetti completi)

SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE E PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI	
<p><u>Riferimento normativo:</u> Art. 51 comma 2 lett. f-bis, f-ter del TUIR</p> <p><u>Regime fiscale e contributivo:</u> non soggetti</p> <p><u>Soggetti beneficiari:</u> familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico</p> <p><u>Modalità di erogazione:</u></p> <p>a) Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati</p> <p>b) E' ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione</p> <p>c) Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica</p> <p>d) Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)</p>	
Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare	Asili nido Servizi di babysitting Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore Università e Master Libri di testo scolastici e universitari
Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione	Doposcuola o Pre-scuola Buono pasto mensa scolastica Scuolabus, gite didattiche Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, ...)
Ludoteche e centri estivi e invernali	Spese per frequentazione di campus estivi e invernali Spese per frequentazione di ludoteche
Borse di studio	Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
<p>Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti</p> <p>Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)</p> <p>Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua – è richiesta certificazione medica)</p>	<p>Badanti</p> <p>Assistenza domiciliare</p> <p>Case di riposo (R.S.A.)</p> <p>Case di cura</p>

BENI E SERVIZI IN NATURA
<p><u>Riferimento normativo:</u> Art. 51, comma 3 del TUIR</p> <p><u>Regime fiscale e contributivo:</u> non soggetti se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore ai limiti annui previsti dalla legge;</p> <p><u>ATTENZIONE:</u> Se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione</p> <p><u>Soggetti beneficiari:</u> dipendenti</p> <p><u>Modalità di erogazione:</u></p> <p>a) Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati</p> <p>b) Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica</p> <p>c) Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale che, in questo caso, potrà essere utilizzato anche per una pluralità di beni e servizi</p>

ESEMPLIFICAZIONI
Buoni spesa per generi alimentari Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico) Buoni spesa per acquisti vari Buoni carburante Ricariche telefoniche

SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO per il raggiungimento del posto di lavoro
<ul style="list-style-type: none">– <u>Riferimento normativo</u>: Art. 51, comma 2 lett. d) del TUIR– <u>Regime fiscale e contributivo</u>: non soggetti– <u>Soggetti beneficiari</u>: dipendenti– <u>Modalità di erogazione</u> (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):<ul style="list-style-type: none">• Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore
ABBONAMENTI A TRASPORTO REGIONALE O INTERREGIONALE
<ul style="list-style-type: none">– <u>Riferimento normativo</u>: Art. 51, comma 2 lett. d-bis del TUIR– <u>Regime fiscale e contributivo</u>: non soggetti– <u>Servizi di abbonamento</u>: per trasporto locale, regionale, interregionale– <u>Soggetti beneficiari</u>: dipendenti e familiari fiscalmente a carico– <u>Modalità di erogazione</u> (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):<ul style="list-style-type: none">• Anticipo/Acquisto/Rimborso per il costo degli abbonamenti;• Sono ricompresi nella norma solo gli abbonamenti che non consentano un uso episodico del mezzo di trasporto pubblico: sono esclusi titoli di viaggio con durata oraria, anche se superiore a quella giornaliera e carte di trasporto integrate che includono anche servizi ulteriori rispetto al trasporto (Es. carte turistiche con diritto all'uso dei mezzi ed entrate in musei)

HE

gut

Mu nu

+

DISCIPLINA SPECIALE PARTE PRIMA

Art.7

Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 23 (lettera B) della Disciplina Comune e le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno ~~normalmente~~ mediante comunicazione scritta con un preavviso ~~di sei giorni (orario contrattuale settimanale)~~ **i cui termini sono stabiliti come segue.**

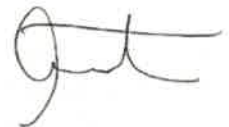
Anni di Servizio	Preavviso
Fino a 5 anni	15 giorni di lavoro
Oltre 5 e fino a 10 anni	20 giorni di lavoro
Oltre 10 anni	30 giorni di lavoro

L'azienda può esonerare dal lavoro il lavoratore in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute al lavoratore l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

~~È in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del comma 1° del presente articolo, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.~~



DISCIPLINA COMUNE

Art. 35

Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza comunicando il domicilio presso cui si trova se diverso da quello noto all'azienda e inviare entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza il protocollo del certificato medico. L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda con le stesse modalità di cui al comma precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge n. 300 del 1970.

Il lavoratore assente è tenuto a trovarsi al proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato all'azienda, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, disponibile per le visite di controllo.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate a criteri organizzativi locali. Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore deve comunicare all'azienda i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici, di cui il lavoratore dia preventiva comunicazione all'azienda.

In caso di mancata effettuazione della visita medica di controllo, per mancato reperimento del lavoratore nelle fasce orarie sopra stabilite presso il domicilio comunicato al datore di lavoro, il lavoratore medesimo incorrerà nei provvedimenti disciplinari di cui all'art. 21 della Disciplina Comune del contratto e nella perdita del trattamento economico di malattia secondo le disposizioni di legge.

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) 183 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) 244 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti;
- c) 305 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

In caso di più malattie o infortuni non sul lavoro i periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso e il periodo complessivo di conservazione del posto sarà:

- a) per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: 274 giorni di calendario;
- b) per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti: 365 giorni di calendario;
- c) per anzianità di servizio oltre i 10 anni: 456 giorni di calendario.

Resta salvo quanto previsto dalla legge n. 1088 del 1970 per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

A decorrere dal 1° gennaio 2027 per lavoratori con disabilità certificata risultante dalla documentazione consegnata al datore di lavoro ai sensi del D.lgs. n.62/2024, L.104/1992 e L. 68/1999 al momento del superamento del periodo di comporta, sia esso breve o prolungato, saranno riconosciuti:

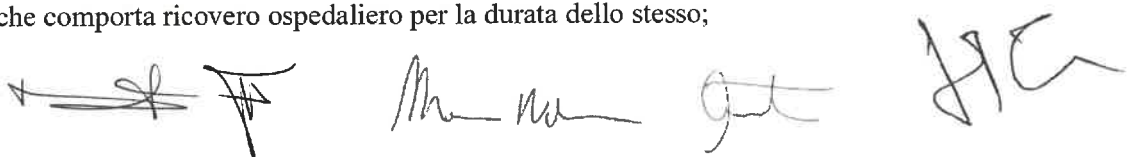
- a) ulteriori 30 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b) ulteriori 45 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti;
- c) ulteriori 60 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 10 anni;

Per tali periodi sarà riconosciuta un'integrazione a carico azienda fino al raggiungimento del 75% della normale retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;



b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Al lavoratore che si assenti per malattia e/o infortunio non sul lavoro durante il preavviso è dovuto il trattamento economico a carico aziendale non oltre la scadenza del preavviso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età, ancorché comunicata in costanza di malattia e/o infortunio non sul lavoro, al lavoratore sarà conservato il posto ed erogato il relativo trattamento economico nei limiti del periodo di preavviso contrattualmente stabilito.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa non frazionabile e continuativo della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e, comunque, di durata non superiore a complessivi 18 mesi continuativi.

Il lavoratore in aspettativa con anzianità di servizio non inferiore a cinque anni potrà ottenere, a richiesta, l'anticipazione del T.f.r. fino a concorrenza di quanto maturato al 31 dicembre dell'anno precedente e senza pregiudizio per gli ulteriori aventi titolo a termini di legge.

Decorsi detti periodi senza che il lavoratore abbia ripreso servizio l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia, per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto, come di seguito descritto, operando i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 61 giorni e il 75% della retribuzione globale per i 122 giorni successivi;
- per anzianità di servizio oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 91 giorni e il 75% della retribuzione globale per i 153 giorni successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 10 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 122 giorni e il 75% della retribuzione globale per i 183 giorni successivi.



Nell'ipotesi di più malattie o infortuni nell'arco dell'ultimo triennio (vedi comma 9°) il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: 274 giorni, di cui 61 giorni a intera retribuzione globale e 213 giorni al 75% della retribuzione globale;
- per anzianità di servizio oltre 5 anni compiuti: 365 giorni, di cui 91 giorni a intera retribuzione globale e 274 giorni al 75% della retribuzione globale;
- per anzianità di servizio oltre 10 anni: 456 giorni, di cui 122 giorni a intera retribuzione globale e 334 giorni al 75% della retribuzione globale.

I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

Nel caso in cui durante ogni anno (1° gennaio-31 dicembre) si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 7 giorni per un numero di eventi superiori a 3, i primi tre giorni della quarta e delle successive assenze di durata non superiore a 7 giorni saranno retribuiti nel seguente modo:

- quarta assenza: 66% della intera retribuzione globale;
- quinta e successive: 50% della intera retribuzione globale.

Sono escluse dall'applicazione del comma precedente, quando suffragate da certificazione, le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il *day hospital* nonché le assenze per malattia insorte durante la gravidanza successivamente alla certificazione della stessa.

Sono altresì escluse le assenze dovute a morbo di Crohn o a diabete qualora questi abbiano dato luogo al riconoscimento di invalidità pari almeno al 46%, al morbo di Cooley, a neoplasie, ad epatite B e C, a gravi malattie cardiocircolatorie, a sclerosi multipla nonché all'emodialisi ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione.

Ai fini di cui al comma precedente il lavoratore fornirà all'azienda apposita certificazione rilasciata dal medico specialista che dovrà essere trattata nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

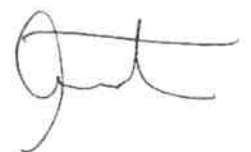
Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Salvo l'eventuale periodo di aspettativa l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità da infortunio non sul lavoro.

Ferma restando l'applicazione della Legge 106/25, in fase di stesura del testo del CCNL le Parti definiranno le modalità applicative di quanto previsto dagli artt. 1 e 2 della legge n. 106 del 18 luglio 2025.



Art. – Trasferta.

A far data dal 1° gennaio 2027 si applica la presente disciplina

Rimborso spese.

A) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento o dal laboratorio per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un rimborso delle spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro.

Spetterà il rimborso delle spese relative ai pasti e pernottamento secondo le regole che seguono:

a) il rimborso del pasto meridiano è dovuto quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore ai 20 Km. dalla sede, stabilimento o laboratorio per il quale è stato assunto o sia stato effettivamente trasferito;

b) il rimborso del pasto serale è dovuto al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;

c) il rimborso delle spese di pernottamento è dovuto al lavoratore che, per ragioni di servizio usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22. Tale rimborso non sarà erogato nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento.

Il rimborso per il pasto meridiano è dovuto, indipendentemente dalla distanza chilometrica della trasferta, quando il lavoratore, durante la pausa non retribuita, non possa rientrare nella sede o stabilimento di origine e consumare il pasto usando i normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda.

Non si darà luogo al rimborso delle spese dei pasti qualora il lavoratore possa usufruire dei servizi messi a disposizione dall'azienda quali: buoni pasto, convenzioni con ristoratori o possa consumare il pasto presso la propria mensa aziendale o quella del cliente in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro; in quest'ultimo caso, ove sia stata sostenuta una spesa maggiore rispetto a quella della mensa di provenienza, si provvederà al rimborso della differenza.

Gli importi dei suddetti rimborsi spese saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

Le spese effettive di viaggio, corrispondenti ai mezzi di trasporto forniti o autorizzati dall'azienda, saranno dalla stessa anticipate.

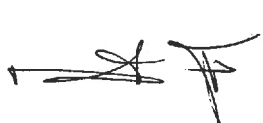
B) In alternativa al rimborso delle spese come sopra specificato, è possibile sostituire, anche in modo parziale, il rimborso con un'indennità di trasferta forfettaria per ciascun pasto, meridiano o serale e per il pernottamento i cui importi sono pari a:

Misura dell'indennità	Dal 1/01/2027
Trasferta intera	50,33 €
Quota per il pasto meridiano o serale	12,99 €
Quota per il pernottamento	24,35 €

Gli incrementi dell'indennità di trasferta sono ripartiti in ragione del 15 per cento per le quote relative ai pasti e per il 70 per cento per il pernottamento.

Il lavoratore non ha alcun obbligo di presentare documentazione al fine di ottenere il rimborso forfettario.

Le parti confermano che l'indennità così come disciplinata dalla presente lettera è esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di Contratto.



Sia nell'ipotesi A) che nell'ipotesi B) le parti confermano che non saranno erogati rimborsi nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento ed ai pasti. Il lavoratore in trasferta dovrà attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro e alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui sia adibito; inoltre, secondo le disposizioni impartite dall'azienda, dovrà provvedere alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute, ad inviare rapporti periodici che fossero richiesti dall'azienda sull'andamento del lavoro e ad attuare tutto quanto necessario per la sua buona esecuzione.

Il lavoratore in trasferta non dovrà effettuare prestazioni straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito detto potere.

Le parti convengono che con il presente articolo hanno inteso fissare un trattamento minimo e non già ammettere riduzioni delle condizioni nel complesso più favorevoli godute dai singoli o derivanti da accordi aziendali o provinciali, le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto.

Trattamento per il tempo di viaggio.

Al fine di prevedere lo svolgimento del normale orario di lavoro presso il luogo in cui è richiesta la prestazione lavorativa, al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo, spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

- a) la corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o laboratorio di origine;
- b) la corresponsione di un importo pari al 55 per cento per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione di cui all'articolo 5 ter, Disciplina Comune (lavoro straordinario, notturno e festivo).

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

È facoltà della contrattazione aziendale prevedere la forfetizzazione dei tempi di viaggio e/o del trattamento economico.

Le parti confermano che il compenso per il tempo di viaggio effettuato al di fuori del normale orario di lavoro è escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e/o di legge.

Le aziende porranno attenzione al rispetto del tempo minimo di riposo giornaliero di cui all'articolo 7 del D. Lgs. 8 aprile 2003 n. 66.

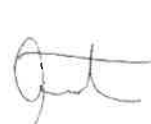
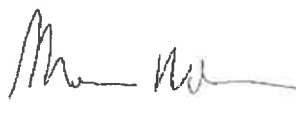
Trasferte con pernottamento

Resta salva la facoltà della Direzione aziendale di disporre per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, la permanenza del lavoratore nel luogo presso il quale è stato comandato.

Il rimborso delle spese o l'indennità forfettaria di trasferta sono dovuti ininterrottamente per tutto l'arco temporale fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore.

La permanenza in trasferta del lavoratore potrà di norma continuare per tutta la durata della missione per la quale lo stesso è stato comandato dall'azienda.

Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede di origine.



Le aziende comunicheranno al lavoratore, con un preavviso minimo di 7 giorni, salvo casi imprevedibili ed eccezionali, la destinazione e la presumibile durata della trasferta, ove la stessa sia prevista superiore a 4 mesi. Resta salva la facoltà dell'azienda di destinare a diverso luogo di lavoro il lavoratore interessato ogniqualvolta ricorrano esigenze tecniche od organizzative.

In caso di infortunio o malattia, il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni 10, al termine dei quali il lavoratore potrà richiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento. Resta salva la facoltà per l'azienda di disporre il rientro del lavoratore in qualsiasi momento.

Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza saranno riconosciute le sole spese di pernottamento, fino ad un massimo di 15 giorni.

Particolari situazioni di lavoratori dichiarati non trasportabili dietro certificazione medica o non ricoverabili per carenze di strutture ospedaliere saranno esaminati caso per caso, ai fini dell'eventuale estensione del trattamento di trasferta.

Resta salva la facoltà per l'azienda di provvedere a proprie spese, al rientro del lavoratore, dichiarato trasportabile dal medico, fino alla di lui abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, al medesimo è dovuto il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle eventuali spese sostenute di vitto e pernottamento.

Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive e continuative, verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con il limite di spese di cui sopra, qualora rientri nella propria abitazione. In tal caso verrà inoltre riconosciuto il trattamento relativo al tempo di viaggio.

Al lavoratore in trasferta che ne faccia richiesta potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze del lavoro, dei permessi durante i quali cesserà ogni forma di retribuzione e di trattamento economico di trasferta.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a 4 mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, una licenza minima di tre giorni dei quali uno retribuito, saranno altresì riconosciuti il tempo di viaggio, il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere di origine e per il ritorno e il rimborso dei pasti consumati durante il viaggio.

Il lavoratore avrà la facoltà di recuperare - secondo le necessità produttive aziendali - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopraddeata.

È fatto obbligo al lavoratore, pena la decadenza dal diritto di cui sopra, di effettuare la suddetta richiesta entro e non oltre 30 giorni dalla maturazione del diritto medesimo. L'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, concederà la licenza medesima entro un periodo non superiore a 30 giorni dalla data della richiesta avanzata.

In caso di richiesta di permessi per eventi o cause particolari di cui all'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, l'azienda rimborserà le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese.

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'M. N. G. H. C.' with a large flourish below.

Art.
Reperibilità.

A far data dal 1° gennaio 2027 si applica la presente disciplina.

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione della Direzione aziendale per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

L'Azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria, di norma in apposito incontro, illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, le aziende provvederanno ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

Nel caso in cui il lavoratore ritenga sussistere un giustificato motivo che, anche temporaneamente, non gli permette lo svolgimento dei turni di reperibilità, può chiedere un incontro alla Direzione aziendale per illustrare le sue ragioni con l'eventuale assistenza di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo – in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione aziendale – e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare prevista dal CCNL.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a. oraria;
- b. giornaliera;
- c. settimanale.

La reperibilità settimanale non potrà eccedere le due settimane continuative su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva, differenziandolo rispetto a quello dovuto per i casi di intervento e tra loro non cumulabili, non inferiori, a decorrere dal 1° gennaio 2027, ai seguenti valori espressi in euro:

LIVELLO	b) COMPENSO GIORNALIERO			c) COMPENSO SETTIMANALE		
	a. 16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	a. 6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
2° 3°	5,76	8,67	9,37	37,47	38,17	41,08
4°, 5°	6,87	10,78	11,56	45,13	45,91	49,82
SUPERIORE AL 5°	7,88	12,98	13,66	52,38	53,06	58,16

L'importo orario di reperibilità viene determinato dividendo per 16 gli importi espressi nella prima colonna (16 ore – giorno lavorato) della precedente tabella.

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda.

Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari al 55% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.

Le ore di intervento effettuato, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e saranno compensate con le maggiorazioni previste dal presente Contratto nazionale per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

Sulla base delle leggi vigenti e ferma restando la possibilità di accordi aziendali in materia, si concorda che è permessa la deroga, che non può assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

In aggiunta al compenso per reperibilità, al trattamento economico per il tempo di viaggio e della retribuzione dovuta per la prestazione effettuata, per ogni chiamata da parte dell'azienda seguita da intervento effettivo sarà riconosciuto un compenso pari a 5 euro.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento le spese di viaggio saranno rimborsate; la quantificazione del rimborso sarà effettuata secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.

Il personale direttivo è escluso dall'applicazione della presente normativa.

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente articolo sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 2120 Codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali che regolamentano la materia disciplinata nel presente articolo.



DISCIPLINA COMUNE

Art.5

Permessi annui retribuiti

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, a decorrere dal 1/1/2001, sono riconosciute ai lavoratori, in ragione d'anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore).

Per i lavoratori che prestano attività a turno con l'intervallo retribuito per il pasto (lavoratori turnisti) 8 ore della suddetta riduzione, computate in proporzione ai periodi di servizio compiuti a turno, sono monetizzate e corrisposte insieme alla gratifica (o 13^a mensilità) al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Per i soli lavoratori strutturalmente addetti alla prestazione su tre turni avvicendati tutte le 104 ore sono attribuite come permessi annui retribuiti.

Le riduzioni di orario di cui ai commi precedenti non si applicano fino a concorrenza ai prestatori che osservano orari di lavoro articolati, secondo modalità non specificamente previste dal presente contratto di categoria e con orari settimanali o plurisettemanali di lavoro effettivo, inferiori alle 40 ore, quale, ad esempio, il turno di 6 ore per 6 giornate settimanali.

Una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 7 può essere utilizzata per la fruizione collettiva previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria, che si svolgerà, di norma, entro il mese di maggio di ciascun anno. Di questi un permesso potrà essere reso non fruibile entro l'anno e, qualora il lavoratore non ne chieda l'accantonamento nel Conto ore individuale, esso sarà liquidato con pagamento unitamente alla retribuzione del mese di dicembre.

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 15 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al reparto o al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 15 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali a carattere improrogabile.

Ferme restando specifiche esigenze aziendali, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari, da improvvisi eventi morbosì di familiari entro il primo grado debitamente certificati, ovvero da esigenze certificate di partecipazione a corsi di formazione e/o riqualificazione professionale, ovvero da necessità di svolgere le attività burocratiche legate alla condizione di migrante.

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per gruppi di 4 ore.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le RSU, diverse modalità di utilizzazione delle ore di permesso annuo retribuito di cui al presente articolo compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

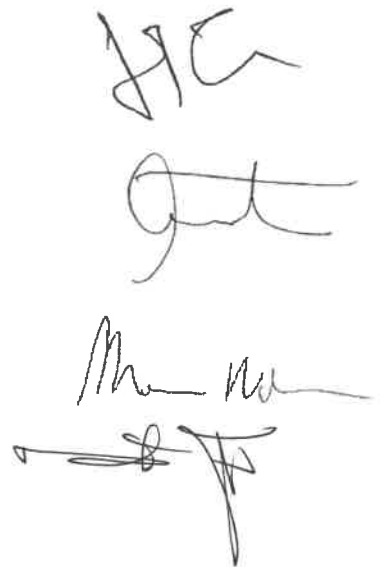
I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentire la fruizione, a decorrere dall'anno successivo a quello di maturazione, da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni precedentemente indicate.

Entro il primo trimestre del secondo anno del Conto ore, l'azienda avrà il diritto di chiedere al lavoratore, indicando il numero di par che andranno a scadenza quell'anno, di programmarne, entro il 30 giugno, la fruizione entro l'anno. L'azienda è tenuta a darne riscontro trascorsi 15 giorni dalla presentazione della programmazione. Laddove il lavoratore non provveda, il datore di lavoro potrà procedere alla loro programmazione entro i 6 mesi residui.



Al termine ~~di tale periodo~~ **dei 24 mesi del Conto ore**, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

omissis



DISCIPLINA COMUNE

Art.5 ter

Lavoro straordinario, festivo e prestato tra le ore 22,00 e le ore 06,00

Ai fini delle maggiorazioni fissate nel presente articolo è considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 2° comma dell'art. 5 della Disciplina Generale, Sezione Terza, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto. Ai fini del presente contratto, e fermo quanto previsto dal comma 4, art. 5 D.Lgs 8.4.2003 n. 66, viene fissato un unico limite massimo di 270 ore annuali per ciascun lavoratore.

Fermi restando i limiti quantitativi di lavoro straordinario fissati dalle vigenti disposizioni di legge e quanto previsto per la qualificazione legale del lavoro straordinario e relativi adempimenti, questo sarà ai soli fini contrattuali contenuto in due ore giornaliere e otto settimanali.

A scopo informativo, la Direzione dell'azienda darà comunicazione del lavoro straordinario alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 6.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, festivo ovvero prestato tra le ore 22,00 e le ore 06,00, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

a) Lavoro Straordinario	prime due ore: 25%
	ore successive: 30%
b) Lavoro prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00	turni avvicendati 20%
	non a turni 30%
Lavoro notturno a turni fino alle ore 22,00	10%
c) Lavoro Festivo	45%
d) lavoro straordinario festivo	55%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla paga base di fatto (minimo contrattuale, superminimi individuali e/o collettivi, premio di produzione orario ovvero indennità sostitutiva) e, per i lavoratori normalmente lavoratori a cottimo, sulla percentuale minima contrattuale di cottimo.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, festivo o tra le ore 22,00 e le ore 06,00; restano salvi i limiti di legge in materia di lavoro notturno.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni dal lunedì al venerdì, sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura massima settimanale.

Tale prolungamento di prestazione straordinaria nella giornata del sabato, ad esclusione dei lavori di riparazione e manutenzione, sarà concordato con le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Per le ore in tal modo prestate nella giornata del sabato, compresi i lavori di riparazione e manutenzione, verrà corrisposta una maggiorazione del 40% da calcolare sulla paga base di fatto per tutte le ore lavorate nella giornata del sabato.

La Direzione Aziendale potrà disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con 24 ore di preavviso, salvo casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario, di produzione da svolgersi nella giornata di sabato (o nella giornata libera oltre la domenica), esenti dall'accordo con la Rsu, nella misura di ~~40 ore annue~~ **60 ore annue**. Le aziende terranno conto di

eventuali esigenze personali entro il limite del 10%, purché disponibile la sostituzione con altro personale di adeguata professionalità.

Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino per ciascun gruppo lavorativo; tuttavia non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.

Dichiarazioni a verbale

1) Le Parti, in relazione alle prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dal lavoratore nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti.

In particolare, per quanto concerne le prestazioni straordinarie nella giornata del sabato, escluse quelle relative ai lavori di riparazione e manutenzione, le Parti convengono che l'esame preventivo a livello aziendale dovrà tenere conto delle esigenze produttive.

2) Le Parti si danno atto in via ricognitiva che i compensi complessivi per lavoro straordinario quantificati nel presente articolo, ivi comprese le relative maggiorazioni e per effetto di queste, sono già stati a suo tempo determinati in forma omnicomprensiva di ogni propria incidenza sugli Istituti indiretti, salvo quanto espressamente previsto nelle Dichiarazioni a verbale di cui agli articoli 8 Disciplina Speciale Parte Prima, 4 Disciplina Speciale Parte Seconda e 11 disciplina speciale parte terza.

Egualemente le Parti si danno atto che le maggiorazioni qui complessivamente pattuite per il lavoro prestato tra le ore 22,00 e le ore 06,00 **e per il lavoro notturno decorrente dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino** sono omnicomprensive di ogni propria incidenza sugli Istituti indiretti.

3) In relazione all'introduzione della maggiorazione per lavoro a turni avvicinati tra le ore 22,00 e le ore 06,00 restano salve le condizioni di maggior favore già definite a livello aziendale.



DISCIPLINA COMUNE

Art. 25

Ambiente di lavoro – igiene e sicurezza

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo condiviso dall'azienda e dai lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con quest'obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative.

B) Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi, ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

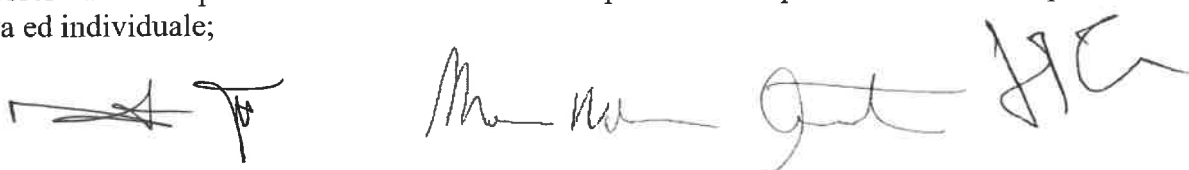
In particolare:

- provvede affinché gli RLS siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
- informa periodicamente i lavoratori, di norma semestralmente, previa consultazione con gli RLS, attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli RLS.

C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;



- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

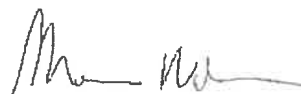
I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;
- verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.
- Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da RSPP e presenti i preposti e gli RLS, per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la RSU.
- Potranno altresì essere ~~sperimentati~~ **attivati** i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dal RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.

Le parti concordano che tale modalità di erogazione della formazione in materia di sicurezza, a decorrere dal 01/01/2027, nelle unità produttive oltre i 200 addetti, sarà obbligatoria, e sarà possibile adottarla anche per una quota parte della formazione in aggiornamento.

Nelle unità produttive di minore dimensione i break formativi saranno adottati tenuto conto delle necessità formative dei lavoratori in materia di salute e sicurezza e compatibilmente con le possibilità organizzative da parte dell'azienda.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:



- il documento di valutazione dei rischi che sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;

- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. 196/2003. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali.

E' inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa. I RLS hanno accesso a detto registro secondo quanto previsto dall'art. 243 del D.Lgs. 81/2008.

Il registro infortuni, eliminato dall'art. 21 comma 4°, D.Lgs. 151/2015, è sostituito con il "Cruscotto infortuni" messo a disposizione dall'Inail.

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 in applicazione dell'art. 18 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (attuale art. 47, D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009 n. 106).

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono attribuiti, secondo quanto previsto dalle discipline vigenti, diritti e compiti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle norme vigenti e dalle procedure aziendali.

I RLS, in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge, spilla, ecc.).

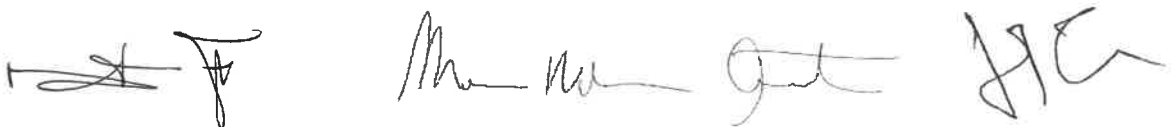
Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai RLS sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria anche mediante la visualizzazione del "Cruscotto infortuni" e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai RLS copia del DUVRI per consentirne la consultazione all'interno dei locali aziendali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

I RLS sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni con obbligo di rispetto del segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di sicurezza in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le Parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

I permessi retribuiti che competono ad ogni RLS sono quelli di cui all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Le Parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli RLS quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.



Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

F) Negli stabilimenti di cui all'art. 2, comma 1°, D.Lgs. 17 agosto 1999, n. 334 come modificato dal D.Lgs. 21 settembre 2005, n. 238, su richiesta delle RSU, è istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA) che, fermo restando il numero complessivo di rappresentanti già previsto dalle norme contrattuali, subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla legge e dalle norme contrattuali per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I RLSA svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.

A tal fine, le aziende, fermo restando quanto previsto dal Decreto legge 26 maggio 2009, n. 138, forniranno agli RLSA, nel corso di specifici incontri annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento.

A seguito della istituzione degli RLSA, le Parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali per gli RLSA nell'ambito degli obblighi di formazione previsti dalle discipline vigenti.

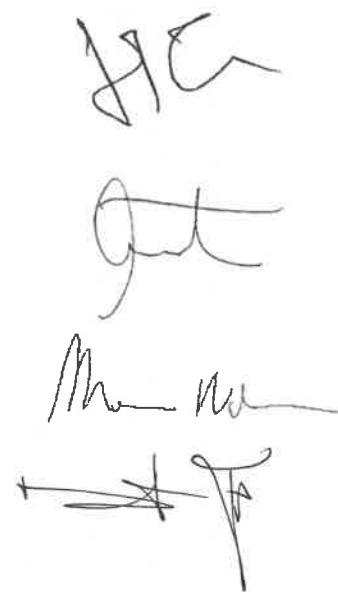
G) "Quasi Infortuni"

~~Le Parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLS, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni nell'intento di individuare opportune misure gestionali.~~

A decorrere dal 01/01/2027 in tutte le aziende verranno adottati sistemi di segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni rischiose sulla base delle prassi aziendali di comunicazione interna.

Con cadenza annuale le indicazioni raccolte saranno oggetto di valutazione congiunta tra RSPP e RLS anche con riferimento alle azioni che si intende intraprendere.

Le Parti raccoglieranno le esperienze che verranno segnalate a cura di RLS e RSPP al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.



DISCIPLINA COMUNE

Art. 7

Contratti di natura temporanea

A) Contratto a tempo determinato

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

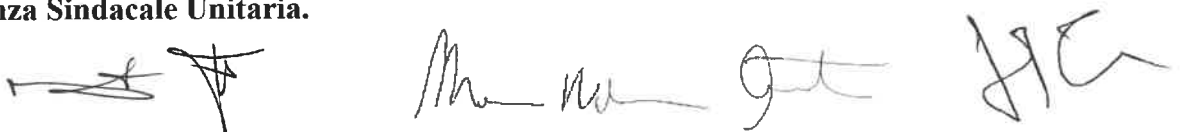
~~Le Parti individuano, ai fini del rinnovo o della proroga del contratto a tempo determinato, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 19, comma 1, lettera b-bis) e dell'art. 19, comma 1.1) del D.Lgs. n. 81/2015, la seguente specifica esigenza:~~

Ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. a), D.Lgs. 81/2015, al contratto di lavoro a tempo determinato può essere apposto un termine di durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, nei seguenti casi da verificare all'atto dell'assunzione che costituiscono elementi di riferimento anche per l'agenzia di somministrazione:

- assunzione di lavoratori che abbiano superato i 50 anni di età;
- assunzione di lavoratori che abbiano età inferiore ai 35 anni e che soddisfino una delle seguenti condizioni: a) non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; b) vivano soli con una o più persone a carico;
- assunzione di lavoratori che abbiano fruito del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 6 mesi o siano inseriti nelle liste di disoccupazione da almeno 6 mesi;
- assunzione di lavoratori da impiegare nei periodi interessati dallo svolgimento di mostre e di fiere, compresi tra 15 giorni precedenti e 15 giorni successivi all'evento;
- assunzione di lavoratori da impiegare nelle attività di coordinamento di progetti aventi durata predeterminata;
- assunzione di lavoratori da impiegare nell'esecuzione di specifiche commesse, ordini o incarichi, la cui realizzazione presenti un carattere temporaneo, ivi compresi i casi in cui, a causa di ritardi imputabili al committente o a fattori esterni, la durata dell'attività richiesta si prolunghi oltre i tempi inizialmente previsti, determinando un fabbisogno di personale aggiuntivo limitato al completamento della commessa anche mediante scorrimento interno;
- assunzione di lavoratori per la realizzazione di un percorso di formazione e lavoro, definito da apposito piano formativo consegnato al lavoratore entro 5 giorni dalla data di assunzione o dalla data di decorrenza della proroga del contratto a termine, per soggetti con esperienza nel settore pari o inferiore a 12 mesi che non abbiano i requisiti di età per la stipula del contratto di apprendistato.

I suddetti casi potranno essere legittimamente utilizzati oltre che per i contratti di durata superiore ai 12 e non eccedenti i 24 mesi anche per proroghe e rinnovi oltre i 12 mesi di contratti. A decorrere dal 1° gennaio 2027, l'utilizzo dei casi sopra indicati che devono essere puntualmente descritti nel contratto individuale, è subordinato alla stabilizzazione a tempo indeterminato presso la medesima azienda di contratti a termine in misura pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo determinato cessati nell'anno civile (1° gennaio - 31 dicembre) precedente in forza per i casi di cui sopra restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato è comunque consentito l'utilizzo dei casi sopra indicati anche quando nell'anno civile (1° gennaio - 31 dicembre) precedente sia scaduto un solo contratto a tempo determinato, sempre per i casi di cui sopra, e non sia stato confermato a tempo indeterminato.

La disciplina di cui al presente articolo sarà oggetto di informativa periodica alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.



~~Le Parti, individueranno, entro il mese di dicembre 2022, ulteriori specifiche esigenze ai sensi e per gli effetti dell'articolo 19 comma 1 lettera b bis) e dell'art. 19 comma 1.1) del D. Lgs 81/2015.~~

L'azienda informerà semestralmente la RSU sulle dimensioni quantitative ed i motivi del ricorso al contratto a termine e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato riceveranno una informazione e formazione adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Il periodo di prova di cui all'art. 1 bis della Disciplina Comune, non potrà avere una durata superiore ~~al 40% della durata del contratto a tempo determinato, fermi restando i limiti massimi previsti nelle suddette normative ai limiti di legge;~~ esso non potrà essere reiterato da parte della stessa azienda in caso di nuova assunzione sia con contratto a termine che con contratto a tempo indeterminato ~~entro 12 mesi~~ per le medesime funzioni.

Il periodo di comporto ed il trattamento economico a carico dell'azienda in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, e salvo anticipata scadenza del termine apposto al contratto, sono complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni e con un massimo corrispondente a quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi.

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano obiettivamente compatibili con la natura del contratto a termine in proporzione al periodo lavorativo prestato. A tal fine gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di previsioni di accordo aziendale, il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al comma 4° dell'art. 10 Disciplina Comune, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di diversi contratti.

Le imprese informano i lavoratori a tempo determinato nonché le RSU dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori. L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo in base all'art. 4, comma 2°, D.Lgs 26.3.2001 n. 151.

In caso di conferma a tempo indeterminato o di successiva assunzione con contratto a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine, ovvero in somministrazione ai fini di quanto previsto dalle specifiche discipline in materia di aumenti periodici di anzianità nonché dal capitolo "Mobilità professionale" di cui all'art. 4, Disciplina Comune, si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di rapporto di lavoro effettuati dal lavoratore presso la medesima azienda con inquadramento nell'ambito della medesima Disciplina Speciale, e purché non interrotti da un arco temporale superiore ai 24 mesi.

Ai sensi dell'art 21, comma 2°, del D.Lgs. n. 81/2015, le Parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a termine non trova applicazione nei casi già definiti dal ~~D.P.R. pr. n.~~ 1525/63 e successive modifiche ed integrazioni, ed in particolare per le caratteristiche del settore orafa-argentario nelle attività connesse alla partecipazione a fiere ed esposizioni o manifestazioni promozionali: i periodi di intensificazione di attività di cui sopra non possono superare complessivamente i quattro mesi nell'anno solare.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 21, secondo comma, D. Lgs. n. 81/2015 oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazione, le Parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.



L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti. In caso di assenza della RSU l'accordo di cui sopra sarà siglato con almeno una delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento delle attività previste dalla legge come stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

B) Contratto di somministrazione di lavoro

Per le professionalità soggette alla "Mobilità professionale" di cui all'art. 4 Disciplina Comune corrispondenti alle figure inquadrare nella seconda categoria contrattuale il riferimento è alla terza categoria contrattuale.

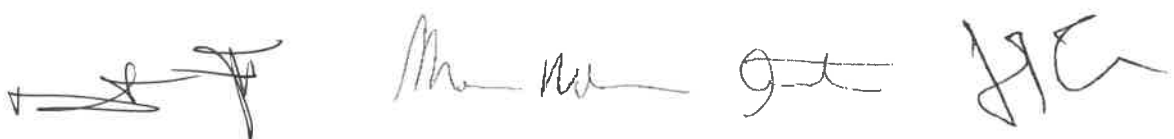
Ai lavoratori spettano tutti i trattamenti economici e normativi previsti dal presente contratto collettivo e ogni altro trattamento in atto in azienda che non siano incompatibili con la natura del contratto di somministrazione e comunque in proporzione al periodo di lavoro prestato. Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione di tale premio. Salvo diversa previsione dell'accordo aziendale ai lavoratori somministrati il premio di risultato competerà qualora in servizio alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al comma 4° dell'art. 10, Disciplina Comune, in proporzione diretta al periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di diverse missioni nell'ambito dell'anno stesso.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori con preventiva informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, motivi, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata prevista; ove ricorrano ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i cinque giorni successivi all'inserimento. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

I prestatori di lavoro somministrato hanno diritto ad esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Su richiesta del lavoratore somministrato, l'azienda fornirà al medesimo informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'unità produttiva ove questi è impiegato.

In caso di successiva assunzione del lavoratore somministrato, ai fini del trattamento retributivo del medesimo si terrà conto di quanto previsto al comma 1° del presente articolato al fine di non determinare condizioni economiche di peggior favore rispetto a quelle già fruite in qualità di lavoratore somministrato.



Art. 7 bis

Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro

~~I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con analoghe mansioni, sia periodi di lavoro con rapporto a termine che periodo di lavoro con contratto di somministrazione, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita.~~

~~Nota a verbale del 23 dicembre 2021~~

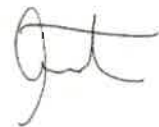
~~Le Parti confermano che quanto previsto al precedente articolo 7 bis, definito con il Ccnl 21.04.2008, non costituisce una modifica ai limiti di durata massima stabiliti dall'art 19 D.lgs 81/2015, in caso di successione di contratti a termine.~~

Fermi restando i limiti di legge in materia di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, i lavoratori che abbiano svolto la propria prestazione presso la stessa azienda, con mansioni di pari livello e categoria legale, in missione nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato per una durata complessiva superiore ai 48 mesi, anche non consecutivi, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice.

Ai fini del computo di cui sopra non verranno presi in considerazione periodi di missione svolti fino al 31 dicembre 2025.

Nota a verbale

Le Parti si incontreranno al fine di armonizzare la presente disciplina sulla stabilizzazione dei contratti di somministrazione a tempo indeterminato in ipotesi di eventuali interventi normativi comunitari o nazionali in materia.



DISCIPLINA COMUNE

Art. 1 bis Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a

CATEGORIE	DURATA ORDINARIA	DURATA RIDOTTA
1 [^] , 2 [^] , 3 [^]	1 mese e 1/2	
4 [^] , 5 [^] , 5 [^] S	3 mesi	2 mesi
6 [^] , 7 [^] , 7 [^] Quadri	6 mesi	3 mesi

I periodi di prova sono ridotti nelle misure sopra indicate per i lavoratori:

- che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Al fine di poter usufruire delle riduzioni di cui al comma 2°, i lavoratori di cui ai punti a) e b) dovranno presentare all'azienda, al momento dell'assunzione, gli attestati o i certificati di lavoro atti a documentare i compiti e le funzioni svolte nelle precedenti occupazioni.

Nel caso di assunzione ~~entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto~~, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, ~~per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento~~ non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura.

Comunque per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal comma 1° del presente articolo.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 della presente Disciplina Comune e non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due Parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né della relativa indennità sostitutiva.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Durante il periodo di prova sussistono fra le Parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente Contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto stesso.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato integrando tale trattamento, in caso di lavorazione a cottimo, con il guadagno spettante per il lavoro eseguito.



DISCIPLINA COMUNE

Art. 6

Contratto di lavoro a tempo parziale (part time)

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa a orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il part time può essere attuato per tutti i giorni lavorativi della settimana oppure per periodi predeterminati nel corso della settimana o del mese o dell'anno.

L'instaurazione del rapporto di lavoro part time avverrà con atto scritto nel quale saranno precisati l'orario di lavoro — con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno — e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno; per il part time giornaliero e settimanale, il periodo di prova potrà essere prolungato in proporzione alla minor durata dell'orario di lavoro concordata.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle Parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda, qualora sia richiesta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero e/o settimanale, fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

L'azienda darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ai lavoratori già in forza che ne abbiano fatto richiesta rispetto a eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni. E' consentita per ragioni tecniche o organizzative o produttive o amministrative, la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato fino al raggiungimento dell'orario settimanale di 40 ore.

Le prestazioni supplementari saranno retribuite con la maggiorazione del 15% sulla paga base di fatto ed il relativo compenso si intende omnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti e non avrà incidenza sul Tfr. **In caso di lavoro supplementare festivo, in sostituzione della maggiorazione di cui sopra del 15%, sarà riconosciuta la maggiorazione omnicomprensiva pari al 50%. Tale maggiorazione assorbe fino a concorrenza eventuali trattamenti riconosciuti in azienda a tale titolo.**

Nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato, è possibile la prestazione di lavoro straordinario, con applicazione della disciplina legale e contrattuale in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

Possono essere concordate clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti a tempo parziale verticale o misto anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, previo consenso del lavoratore formalizzato per iscritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente la RSU, ovvero a livello territoriale con partecipazione delle organizzazioni firmatarie il presente CCNL.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del precedente comma deve essere esercitata dal datore di lavoro con preavviso di almeno 6 giorni lavorativi.

Per le ore di lavoro prestate in aumento, in caso di applicazione di clausole elastiche, sarà applicata la medesima maggiorazione, e con gli stessi criteri di computo, di cui al comma 8°; la variazione in aumento della prestazione è consentita per una quantità annua di ore non superiore al 25% della normale prestazione a tempo parziale. In caso di variazione della collocazione temporale della prestazione per effetto delle clausole elastiche, per le ore relative sarà riconosciuta la maggiorazione del 10% con gli stessi criteri di computo di cui al comma 8°.



Il lavoratore che abbia aderito a clausole elastiche, previa comunicazione scritta e comprovata, con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti e sopravvenuti casi e per il tempo in cui permangano:

- disimpegno di altra attività lavorativa subordinata, non concorrenziale, che impegni in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- necessità di accudire figli di età sino agli otto anni;
- partecipazione a corsi di studio per il conseguimento di titoli di studio legalmente riconosciuti e in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- assistenza di genitori, convivente, coniuge o figli o altri familiari entro il secondo grado conviventi gravemente ammalati o non autosufficienti o che accedano a programmi terapeutici per tossicodipendenti;
- necessità di sottoposizione in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute a livello aziendale tra Direzione e RSU, ovvero a livello territoriale tra le organizzazioni firmatarie il presente CCNL, ovvero tra azienda e lavoratore direttamente interessato.

Il lavoratore potrà comunicare in forma scritta, supportata da motivazione di rilevante valenza sociale, l'esigenza di esonero, non temporaneo, dalla clausola elastica con un preavviso di almeno 30 giorni lavorativi. In tal caso, se ritenuto necessario dall'azienda, sarà svolto un apposito confronto, se richiesto anche con l'assistenza della RSU ovvero a livello territoriale con l'assistenza delle rispettive organizzazioni, per individuare e definire idonea soluzione coerente con le esigenze organizzative dell'impresa. In attesa di tale definizione la richiesta del lavoratore resta sospesa.

L'impresa, nei limiti della percentuale del 3% (con arrotondamento all'unità intera inferiore) valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi: necessità di assistere genitori conviventi, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni. Nel caso di valutazione negativa da parte dell'impresa, la RSU potrà richiedere un incontro per un esame di eventuali soluzioni.

I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale secondo le modalità ed orario da concordarsi con l'azienda in modo da consentire lo svolgimento delle terapie. Venendo meno le condizioni di cui sopra il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

I regimi di orario flessibile di cui all'art. 5 bis Disciplina Comune, potranno interessare, alle condizioni ivi previste, e con criteri di proporzionalità rispetto al loro ridotto orario, anche i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale, verticale e misto.

Dichiarazione a verbale

Il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale all'efficienza e all'articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa e all'interesse del lavoratore e amministrato secondo criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari caratteristiche.

