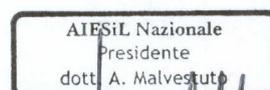


**Il giorno 20 luglio 2011 presso la sede  
Nazionale AIESiL**

**Tra**

**AIESiL – Associazione Italiana Imprese  
Esperte in Salute e Sicurezza sul Lavoro –  
rappresentata dal  
Presidente Antonio Malvestuto  
assistito dal Vice-Presidente  
Raffaella Malvestuto  
e dal Segretario Nazionale  
Valeria Vallese**



*Antonio Malvestuto*  
*Raffaella Malvestuto*  
*Valeria Vallese*

**e**

**COSNIL – Confederazione Sindacati  
Nazionali Italiani Lavoratori –  
rappresentata dal Segretario Generale  
Nazionale Francesco Lucirino**



*Il Segretario Generale  
Francesco Lucirino*

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I  
DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO  
DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E  
AMBIENTE**

# Parte I

## Titolo I

### PREMESSA, QUADRO GENERALE, FINALITÀ DEL CCNL

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie in qualità di OO.SS. comparativamente più rappresentative ritengono di aver dato con il contratto, una prima importante risposta alle esigenze, da più parte rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Il Contratto si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Infatti, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione e alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea.

Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le Parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori, sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Economica Europea.

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione del lavoro.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le ulteriori ed originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- Il primo, di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale, ed uno standard retributivo a garanzia dell'equità distributiva dei salari che dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.
- Il secondo, di livello territoriale o aziendale, destinato ad introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del


AIESI Nazionale

contesto socio economico, della produttività e delle diverse situazioni aziendali; una contrattazione locale, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui le aziende si trovano ad operare dove è possibile misurare effettivamente la produttività, la competitività, la dinamica del rapporto di lavoro, le esigenze di flessibilità e interpretare al meglio le esigenze di sviluppo locale soprattutto in una realtà come quella italiana caratterizzata da fortissimi squilibri.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Nel rispetto della coerenza dichiarata, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica de parte delle Organizzazioni stipulanti, essendo strettamente correlati alla dinamica del costo di lavoro, formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sulle evoluzioni del costo della vita.

Le parti ribadiscono, per concludere, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali e degli obiettivi da conseguire, in tutti gli ambienti territoriali, perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero", ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

Vallu

AIESI Nazionale

## Parte II

### Titolo I

#### **SFERA DI APPLICAZIONE, VALIDITÀ, DECORRENZA, DURATA, CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

##### **art. 1 - sfera di applicazione**

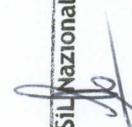
1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, i lavoratori interinali forniti da società autorizzate e, se compatibili a tempo determinato, tra tutte le attività qui di seguito elencate ed il relativo personale dipendente.
  - A) Professionista o Studio Professionale, specializzato in uno o più dei seguenti settori: sicurezza del lavoro, Rifiuti, Energia, Qualità e Ambiente.
  - B) Professionista o Studio Professionale, specializzato nel settore dell'Ingegneria clinica o comunque attivo nel campo della gestione sicura, appropriata ed economica delle tecnologie e delle apparecchiature in ambito clinico.
  - C) Professionista, Studio Professionale, Ente specializzato nella valutazione, l'installazione, la manutenzione, l'adeguamento della strumentazione e delle attrezzature in uso nei servizi sanitari e la collaborazione con gli operatori sanitari nell'utilizzo di metodologie ingegneristiche per la soluzione di problemi clinici e gestionali.
  - D) Professionista, Studio Professionale, Ente che si occupa di valutazione dell'adozione e corretta gestione di Sistemi di Gestione per la Sicurezza sul lavoro.
  - E) Professionista, Studio Professionale, Ente che opera nell'ambito dello sviluppo sostenibile: studi sul ciclo di vita di un prodotto, progetti ad Impatto ambientale zero, Etichette Ambientali di Prodotto, carbon footprint, tCO<sub>2</sub>eq
  - F) Professionista, Studio Professionale, Ente che opera prevalentemente nel settore della Medicina del Lavoro, anche con l'ausilio di mezzi mobili
  - G) Professionista, Studio Professionale, Ente operante nel campo della sicurezza sul lavoro, sia nell'ambito della formazione che della consulenza.
  - H) Società ed Enti di formazione
  - I) Altre attività che operino in aree riconducibili alle precedenti declaratorie

##### **art. 2 - validità del contratto**

1. Le aziende che intendono applicare il presente CCNL devono inviare richiesta di adesione ad AIESiL ed all'Ente Bilaterale **E.bi.81**. (vedi art. 154) e Statuto allegato 2.
2. Il CCNL non è applicabile in mancanza della conferma da parte dell'Ente Bilaterale.



AIESiL Nazionale



### **art. 3 – decorrenza e durata del contratto**

1. Il presente contratto decorre dal 01 giugno 2011 ed avrà scadenza il **31 maggio 2015** per quanto concerne la parte normativa e il **31 maggio 2014** per quanto concerne la parte economica.
2. Ove non ne sia data regolare disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata a.r. almeno 4 mesi prima della scadenza, il presente contratto si intende tacitamente rinnovato per 1 anno, e così di anno in anno.
3. Le parti si impegnano ad incontrarsi 3 mesi prima della scadenza, in sede sindacale, per un esame dell'intera materia contrattuale e avviare la trattativa di rinnovo contrattuale.

### **art. 4 – condizioni di miglior favore**

1. Sono fatte salve, in ogni caso e per tutti gli istituti contrattuali, le condizioni di miglior favore di fatto acquisite dal singolo lavoratore, qualunque sia il titolo da cui le stesse derivano.

### **art. 5 - classificazione del personale**

1. Il personale è classificato su 6 livelli aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore.

#### **QUADRI**

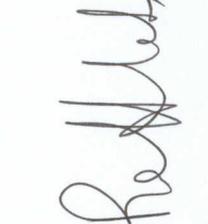
A questo livello appartengono i lavoratori che conducono operativamente e tecnicamente i diversi rami dell'azienda, assumendosi dirette responsabilità nella gestione delle procedure e nella direzione del restante personale.

#### **1° Livello**

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore o di titolo di studio equipollente legalmente riconosciuto, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività dell'azienda con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa.

In dettaglio:

- Responsabile / Coordinatore del corpo docente (formatori)
- Formatore Orientatore
- Responsabile dei consulenti
- Responsabile dei valutatori
- Responsabile della medicina del lavoro
- Laureati in possesso di una delle lauree previste dal D.Lgs. 81/08, art. 32, comma 5
- Soggetti abilitati ai sensi di legge a ricoprire l'incarico di Medico Competente, così come definito dal D.Lgs. 81/08, art. 2, comma 1, lettera h con i requisiti previsto dal D.Lgs. 81/08, art. 38)
- Responsabile dell'ingegneria clinica
- Responsabile dell'area dello sviluppo sostenibile
- Responsabile commerciale
- Responsabile delle relazioni pubbliche
- Responsabile ricerche statistiche
- Responsabile della qualità aziendale
- Direttore di logistica
- Product manager
- System Manager


AIESiL Nazionale

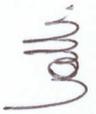
- Lan Manager – Security Manager – Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti (coordinamento progettisti, disegnatori)
- Capo ufficio tecnico
- Capo ufficio amministrativo
- Esperto di sviluppo organizzativo
- Consulente di supporto all'iter per l'ottenimento della certificazione di qualità
- Consulente di supporto al Servizio di Prevenzione e Protezione
- Analista sistemista
- RSPP – Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
- RLST – Responsabile Lavoratori per la Sicurezza Territoriale Senior
- CSP – Coordinatore Sicurezza in fase di Progettazione
- CSE – Coordinatore Sicurezza in fase di Esecuzione

## 2° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del Titolare dell'azienda nonché con eventuali responsabilità di settori che implicino coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti ed analoghe responsabilità per quanto riguarda il rispetto di scadenze legislative o amministrative.

In dettaglio:

- Laureati in possesso di una delle lauree previste dal D.Lgs. 81/08, art. 32, comma 5
- Soggetti abilitati ai sensi di legge a ricoprire l'incarico di Medico Competente, così come definito dal D.Lgs. 81/08, art. 2, comma 1, lettera h con i requisiti previsto dal D.Lgs. 81/08, art. 38)
- Laureati abilitati ai sensi di legge ad effettuare prelievi, lettura degli elettrocardiogrammi, degli elettro-encefalogrammi, addetti alla batteriologia e alla chimica clinica
- Tecnici audiometristi muniti del relativo e specifico titolo di studio conseguito a norma di legge (professione tecnico-sanitaria - DM 14.09.1994, n. 667 - G.U. 03.12.1994, n. 283)
- Tecnici competenti in acustica ambientale, muniti della relativa abilitazione conseguita a norma di legge (D.P.C.M. 31.03.98 – G.U. 26.05.98, n. 120)
- Tecnici competenti in materia di valutazione di sistemi gestionali per la sicurezza sul lavoro, qualificati a seguito di specifica formazione attestata
- Ortottisti (assistenti di oftalmologia)
- Infermiere professionale con mansioni di coordinamento di colleghi e/o addetti tecnici
- Formatore Senior
- Formatore Tutor
- Capi ufficio tecnici e amministrativi
- Contabili con responsabilità di controllo delle procedure amministrative
- Addetti alla segreteria di direzione
- Capi Servizio qualità



- Addetti amministrativi con conoscenze generali e complessive tecnico-legali sul diritto del lavoro
- Addetti all'Ufficio Tecnico (esecuzione di progetti o di parte di essi)
- Progettista – progettista disegnatore
- Contabili di concetto
- Segretari di direzione con mansioni di concetto
- Assistente del product manager
- Specialista di controllo di sistemi di gestione della qualità (auditor di sistema)
- Analista di procedure organizzative
- RSPP – Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
- RLST – Responsabile Lavoratori per la Sicurezza Territoriale Junior
- CSP – Coordinatore Sicurezza in fase di Progettazione
- CSE – Coordinatore Sicurezza in fase di Esecuzione
- Consulente di supporto all'iter per l'ottenimento della certificazione di qualità
- Consulente di supporto al Servizio di Prevenzione e Protezione
- Tecnici competenti in materia di valutazione di sistemi gestionali per la sicurezza sul lavoro, con vantata esperienza professionale
- Addetto amministrativo con competenze di diritto del lavoro
- Web master

### 3° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico professionali comunque acquisite. In dettaglio:

- Addetti all'ufficio tecnico
- Formatore Junior
- Analisti chimici
- Infermieri professionali
- Tecnici di laboratorio
- Auditor dei sistemi di gestione della qualità
- Responsabile del controllo qualità
- Contabile d'ordine
- Disegnatore non progettista con mansioni relative e/o sviluppo di particolari esecutivi
- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria
- Impiegato amministrativo
- Traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte)
- Tecnico informatico

### 4° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite. In dettaglio:

- Addetti di segreteria
- Addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati
- Autisti
- Contabili d'ordine

coll.

AIESiL Nazionale

- Infermieri generici
- Esecutori di prove strumentali e registrazione dei dati (fonometrici, valutazione vibrazioni, tecnici di laboratorio, monitoraggio ambientale)
- Esecutore prove di laboratorio
- Tecnico informatico generico
- Tecnico rilievi topografici, geologici, sulla qualità dell'aria
- Addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori
- Addetti all'accettazione clienti, registrazione dati, consegna referti clinici
- Addetti al ricevimento ed alla prima lavorazione dei dati
- Operatore generico
- On line assistant (Help Desk)

#### 5° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni ausiliarie con conoscenza tecnico-pratiche comunque acquisite.

A questo livello appartengono i lavoratori neoassunti con iter di carriera prefissati per i livelli Quarto e Quinto. In dettaglio:

- Archivista
- Centralinista
- Portiere
- Custode
- Fattorino
- Addetto alle pulizie
- Addetto allo smistamento delle pratiche
- Stenodattilografo
- Fatturista
- Protocollista

#### NOTA CONGIUNTA A VERBALE

I lavoratori inquadrati nelle seguenti mansioni:

- Custode
- Portiere

al fine della determinazione dell'orario settimanale, sono considerati lavoratori con mansioni di attesa o con mansioni prevalentemente di attesa.

AIESIL Nazionale

## Titolo II

### **PARI OPPORTUNITA', MOBBING, MOLESTIE SESSUALI**

#### **art. 6 - Commissione Permanente per le Pari Opportunità**

1. Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.
2. A tale scopo le parti concordano sull'opportunità di istituire una Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità composta da quattro membri, dei quali due designati dalla rappresentanza sindacale datoriale e due designati dalla rappresentanza sindacale dei lavoratori.
3. Alla Commissione Permanente per le Pari Opportunità sono assegnati i seguenti compiti:
  - a) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro
  - b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro
  - c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento
  - d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53/2000
  - e) predisporre progetti finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125/1991 e dai Fondi comunitari preposti
  - f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro
  - g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali
  - h) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53/2000 e diffondendo le buone pratiche
  - i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.
4. l'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti questo contratto costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia



AIESI Nazionale

5. l'attività della Commissione seguirà quanto indicato da specifico regolamento, redatto dalle parti

#### **art. 7 - Mobbing**

1. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.  
In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.
2. Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessata e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing
- b) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato
- d) formulare un codice quadro di condotta

#### **NOTA CONGIUNTA A VERBALE**

*In caso di emanazione di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti si incontreranno per armonizzare le disposizioni di cui al presente articolo con la nuova disciplina legale.*

#### **art. 8 - Molestie sessuali**

1. Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.  
Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.
2. Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e



AIESIL Nazionale

ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

3. Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

### Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro. Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

### Prevenzione

Le parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Le aziende adotteranno, d'intesa con le OO.SS., le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le parti affidano all'Ente Bilaterale Territoriale il compito di raccogliere e di trasmettere alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali.

Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione.

La Commissione, sempre attraverso l'Ente Bilaterale Territoriale avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori.

Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

Le associazioni firmatarie chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991 n. 125, ed a tale scopo verrà redatto un avviso comune.



AIESIL Nazionale

### Qualificazione della formazione

Le parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

### NOTA CONGIUNTA A VERBALE

*Le parti convengono di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità il compito di individuare le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali nonché le conseguenti sanzioni.*

### Titolo III

#### **FORMAZIONE**

##### **art. 9 – obiettivi della formazione**

1. Tenuto conto dei processi di unificazione europea e dell'armonizzazione, a livello comunitario, dei titoli di studio e dei titoli di esercizio delle attività professionali specializzate, le parti considerano la formazione come uno strumento indispensabile per il consolidamento dell'occupazione e una risorsa formidabile per lo sviluppo qualitativo del settore.
2. A tale fine, fermo restando i ruoli e i compiti che in tema di formazione professionale sono demandati ai diversi livelli istituzionali decentrati, nonché di confronto tra le parti a livello Regionale, come già previsto nel presente CCNL, le parti convengono di individuare nell'Ente Bilaterale e nel Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua gli strumenti attuativi per il conseguimento dei seguenti obiettivi:
  - aggiornare e migliorare il livello professionale degli occupati nel settore e più in generale attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane
  - migliorare il livello di servizio e di qualità offerto dalle aziende, per realizzare un sistema produttivo che offra al cittadino paziente un servizio in cui la qualità attesa e quella erogata siano sempre meno distanti
  - migliorare l'abilità comunicazionale degli addetti verso i cittadini, siano essi stranieri -soprattutto in previsione dei futuri processi di unificazione europea- che portatori di qualsiasi forma di disabilità
  - rispondere, anche attraverso la definizione di crediti formativi, alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia da processi di innovazione tecnologica che da quanto potrà essere normato, a livello legislativo, in tema di profili professionali
  - rispondere alle esigenze di formazione per i lavoratori occupati nel settore con contratti di inserimento / reinserimento anche con la predisposizione di specifici progetti
  - aggiornare la formazione sulla legislazione sulla Salute e Sicurezza e il mondo del lavoro e sue regolamentazioni
  - conoscere almeno una lingua dell'Unione Europea in aggiunta alla lingua madre



### art. 10 – contenuti della formazione

1. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

Quelle a carattere trasversale saranno articolate nelle seguenti 4 aree di contenuti:

- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

Quelle a carattere professionalizzante dovranno perseguire i seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e i servizi di Settore nel contesto dell'area di attività dell'azienda
- conoscere e sapere applicare le basi tecniche/scientifiche indispensabili per la propria mansione
- conoscere e sapere utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e sapere utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

2. Le parti individuano, in particolare, i seguenti argomenti di dettaglio:

- Gestione dei clienti
- Gestione delle nuove tecnologie di archiviazione ottica
- Controllo e aggiornamento degli schedari, anche con tecnologie informatiche
- Rapporti con fornitori, consulenti e collaboratori esterni, anche con strumenti telematici

3. Una particolare attenzione verrà dedicata alla formazione sulla tutela dell'ambiente, con azioni specifiche di formazione in virtù dei diversi livelli di inquadramento.

Le tematiche affrontate nelle azioni di formazione verteranno su:

- garantire il mantenimento degli standard qualitativi
- miglioramento della gamma dei servizi offerti
- sviluppo sostenibile e sua promozione in azienda
- sistemi di gestione ambientale e loro adozione da parte dell'azienda
- utilizzo di prodotti, processi e servizi a minor impatto ambientale e con criteri ecologici: criteri di selezione e scelta
- la gestione dei rifiuti ed in particolare sulle modalità di raccolta e differenziazione, flussi generati e loro destinazione, gestione dei rifiuti pericolosi, modalità di stoccaggio temporaneo (aree e impianti, quantità e tempi)
- misure di gestione sulla prevenzione e controllo delle emergenze

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.



AIESIL Nazionale

### art. 11 – modalità di erogazione della formazione

1. A livello di area professionale e/o di area professionale omogenea potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni dell'attività delle strutture lavorative.
2. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazioni o gli Enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
3. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. L'attività formativa potrà essere di tipo teorico; di tipo pratico e di tipo teorico/pratico.
4. L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning se prevista dalla normativa vigente.
5. Le ore dedicate all'attività formativa svolta con modalità FAD e/o e-learning non saranno comprese nel normale orario di lavoro mentre i costi per l'utilizzo degli applicativi FAD e/o e-learning saranno coperti dal datore di lavoro.
6. Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

### art. 12 – formazione continua

1. Le parti, considerato che:
  - il settore è composto da realtà lavorative per le quali il mantenimento e lo sviluppo nel tempo del capitale personale di competenze acquisite rappresenta una risorsa primaria
  - le azioni riconducibili alla professionalità degli addetti costituiscono un patrimonio comune da valorizzare
  - per far fronte alle conseguenti problematiche si rende opportuno:
    - prediligere i modelli di formazione continua erogata con modalità FAD e/o e-learning se e nelle modalità previste dalla normativa vigente
    - individuare delle forme di aggregazione della domanda e dell'offerta dei servizi formativi, magari collaborando con istituzioni Universitarie e/a associazioni culturali e scientifiche attive nei settori della formazione di interesse specifico

concordano nel ritenere indispensabile l'attivazione di processi di formazione continua che prevedano la partecipazione ad almeno **8 ore** all'anno per addetti appartenenti al 5° livello, di **12 ore** all'anno per gli addetti dei livelli 4° e 3°, di **16 ore** all'anno per il 2° livello e di **20 ore** all'anno per gli addetti di 1° livello e i QUADRI.

2. Per le modalità di erogazione vale quanto indicato all'art. 11 (modalità di erogazione della formazione) del presente contratto.
3. La certificazione della formazione continua, comunque effettuata, avverrà tramite registrazione, a cura dell'Ente erogante, sul Libretto formativo del cittadino previsto dall'art. 2, lett. i) del D. Lgs n. 276/2003.
4. Tutti gli aspetti attuativi, così come l'accREDITAMENTO dei soggetti abilitati alla formazione continua vengono demandati all'Ente Bilaterale.



AIESIL Nazionale

## Titolo IV

### ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA

#### art. 13 – Assunzione ordinaria e con contratti atipici

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:
  - a. la data di assunzione
  - b. la durata del periodo di prova
  - c. la qualifica del lavoratore e livello di inquadramento
  - d. la retribuzione
  - e. gli elementi di cui alla direttiva Cons. CEE n.91/533 del 14.10.91
  - f. tipologia contratto applicato
  - g. luogo di lavoro
  - h. numero di registrazione a libro matricola
  - i. informativa sulla privacy
  - j. informativa sul TFR
3. In caso di assunzione a tempo determinato i contenuti dovranno specificare, espressamente, la durata del rapporto stesso e le eventuali clausole di proroga.
4. Per i lavoratori assunti con qualifica di **Apprendista** si rimanda al successivo Titolo V
5. Per le assunzioni con contratti di **Formazioni e Lavoro**, si rimanda al successivo Titolo VIII
6. Per le assunzioni con contratti di **Inserimento** si rimanda al successivo Titolo IX
7. Per le assunzioni con contratti a **Tempo Determinato** si rimanda al successivo Titolo X
8. Per le assunzioni con contratti di lavoro **Somministrato** si rimanda al successivo Titolo XI
9. Per le assunzioni con contratti di lavoro **Intermittente** si rimanda al successivo Titolo XII
10. Per le assunzioni con contratti di lavoro **Ripartito** si rimanda al successivo Titolo XIII
11. Per le assunzioni con contratti di **Telelavoro** si rimanda al successivo Titolo XIV
12. Per le assunzioni con contratti di a **Tempo Parziale** si rimanda al successivo Titolo XV



#### art. 14 – Documentazione

1. Per l'assunzione sono richiesti i seguenti dati e documenti:
  - a. certificato di nascita
  - b. certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi di addestramenti frequentati
  - c. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito
  - d. certificato di servizio eventualmente prestato presso altri datori di lavoro
  - e. documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti
  - f. numero di codice fiscale
  - g. eventuali altri documenti e certificati ivi compresi quelli previsti dal successivo art. 115 (anzianità convenzionale)
  - h. documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali
  - i. dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso
  - j. dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge li novembre 1983, n. 638
  - k. liberatoria per il trattamento dei dati personale, ai sensi della vigente normativa
2. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

#### art. 15 - Periodo di prova

1. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

<i>livello</i>	<i>durata</i>
QUADRI e 1°	180 giorni di <b>calendario</b>
2° e 3°	120 giorni di <b>lavoro effettivo</b>
4°	90 giorni di <b>lavoro effettivo</b>
5°	45 giorni di <b>lavoro effettivo</b>

2. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
3. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte e dall'altra senza preavviso.
4. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.
- 5.



AIESIL Nazionale

## Titolo V

### **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

#### **art. 16 – Premessa**

1. Le parti vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo e a quanto disposto dalle nuove normative ritengono che l'istituto dell'apprendistato è un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo che per l'incremento dell'occupazione giovanile.
2. Il periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale anche con riferimento agli aumenti periodici di anzianità.
3. Il D.lgs. 276/03, attuativo della legge n. 30/2003, prevede agli articoli dal 47 al 53 modifiche alla previgente disciplina.

In particolare l'apprendistato passa da una a tre tipologie contrattuali:

- a. contratto di apprendistato per l'espletamento di diritto-dovere di istruzione e formazione finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale: durata non superiore a tre anni (giovani dai 15 ai 18 anni di età)
  - b. Il limite di età aumenta fino a 26 anni per i comuni che rientrano nelle aree Obiettivo 1 e 2 e fino a 28 anni se l'addetto ha una forma certificata di disabilità
  - c. contratto di apprendistato professionalizzante: qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale: durata da due a sei anni (giovani dai 18 ai 29 anni)
  - d. contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi formativi di alta formazione:
    - di titolo di studio a livello secondario
    - di un titolo di studio universitario
    - di un titolo di studio di alta specializzazione
4. Il regolamento dei profili formativi e la durata della formazione stessa, è rimessa alle Regioni d'intesa con le OO.SS..

#### **art. 17 – sfera di applicazione**

1. Possono essere assunti, con contratto di apprendistato, i giovani lavoratori anche se in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale omogenei rispetto alle attività da svolgere.
2. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio e, in coerenza a tale finalità, è ammesso per tutte le qualifiche e le mansioni comprese nei livelli secondo, terzo super, terzo e quarto livello di questo contratto.
3. L'apprendistato non è ammesso per i giovani in possesso di diploma di qualifica rilasciato dagli Istituti professionali di Stato istituiti con decreti presidenziali in applicazione dell'art. 9, RDL 21.9.38 n. 2038, convertito in legge 2.6.39 n. 739, e dagli istituti legalmente riconosciuti (parificati) ai sensi della legge 18.1.42 n. 86, limitatamente alle mansioni corrispondenti al diploma.



AIESiL Nazionale

### art. 18 – proporzione numerica

1. Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa, considerando nel computo anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è previsto ed i titolari, i soci, i familiari ex art. 230 del C.C.
2. In deroga a quanto disposto dal comma precedente il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.
3. È consentita, in deroga al presente articolo, l'assunzione di un apprendista per le imprese che occupino con contratto di lavoro a tempo indeterminato un solo dipendente, comprendendo nel computo anche il titolare e/o il socio.

### art. 19 - Tutor

1. In ottemperanza a quanto disposto dal Decreto 28.2.00 del Ministero del lavoro recante "Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale", le parti s'impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni, al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste dall'art. 16, comma 3, legge n. 196/97 e dell'art. 4, DM 8.4.98, per i lavoratori impegnati in qualità di "tutor", comprendendo tra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, delle strutture lavorative con meno di 15 addetti.

### art. 20 - Assunzione, livello di inquadramento

1. Il contratto di apprendistato deve avere forma scritta e indicare la prestazione alla quale è adibito l'apprendista, il suo piano formativo, la durata dell'eventuale periodo di prova e la qualifica che conseguirà al termine del rapporto di apprendistato.
2. Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita

### art. 21 - Periodo di prova

1. Il lavoratore e il datore di lavoro possono prevedere un periodo di prova per valutare la reciproca convenienza del rapporto di lavoro.
2. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli Istituti contrattuali (i ratei maturati di ferie e mensilità aggiuntive -tredicesima e premio ferie- e trattamento di fine rapporto), con i criteri di maturazione previsti da questo CCNL per i dipendenti di uguale qualifica.

3. La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti non potrà superare i seguenti limiti:

<b>Apprendisti II° e III° livello</b>	<b>60 giorni</b>
<b>Apprendisti IV° livello</b>	<b>45 giorni</b>
<b>Apprendisti V° livello</b>	<b>30 giorni</b>

4. È facoltà dell'impresa sospendere il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, nel caso di malattia. In caso di ricovero ospedaliero, la proroga non è rifiutabile, nel limite massimo di 60 giorni.



5. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva e il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

**art. 22 - Riconoscimento precedenti periodi d'apprendistato**

1. Il periodo d'apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova azienda ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 1 anno.
2. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata dal datore di lavoro e riportata nel "libretto formativo" dell'apprendista. (vedi Allegato 1)

**art. 23 - Obblighi del datore di lavoro verso l'apprendista**

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:
  - a) di impartire o fare impartire nella propria azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto
  - b) di accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi d'insegnamento formativo secondo quanto previsto nel successivo art. 25 (Formazione)
  - c) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio a valore legale nella misura massima di 24 ore annue
  - d) Per gli apprendisti minori, informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
  - e) di vigilare affinché l'apprendista frequenti corsi di formazione
  - f) di attestare, al termine del periodo di apprendistato, le competenze professionali acquisite dall'apprendista, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.
  - g) Non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo  
Non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza, lavoro straordinario, lavoro supplementare (con esclusione della formazione esterna) o lavoro a turno notturno o festivo e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
2. Agli effetti di quanto detto sopra, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.



AIESIL Nazionale

### art. 24 - Doveri dell'apprendista

1. L'apprendista deve:
  - a) seguire le istruzioni del datore di lavoro, del tutor o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti
  - b) prestare la sua opera con la massima diligenza
  - c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi obbligatori d'insegnamento formativo
  - d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni aziendali, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c), comma 1 del presente articolo anche se in possesso di un titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

### art. 25 - Formazione

1. L'impegno formativo dell'apprendista, così come riportato dall'ultimo comma dell'art. 16 - (premessa), è rimessa alle leggi regionali d'intesa con le OO.SS., A titolo esemplificativo il presente CCNL le regola, al minimo, sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire e il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:

<i><b>Titolo di studio</b></i>	<i><b>Ore di formazione</b></i>
Scuola dell'obbligo	120/anno minimo
Attestato di qualifica	100/anno minimo
Diploma di scuola media superiore	80/anno minimo
Diploma universitario o laurea	60/anno minimo
Laurea specialistica	40/anno minimo

2. A livello di area professionale e/o di area professionale omogenea potrà essere stabilito, al 2° livello di contrattazione, un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni dell'attività delle strutture lavorative.
3. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazioni o gli Enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
4. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
5. L'attività formativa potrà essere di tipo teorico; di tipo pratico e di tipo teorico/pratico.
6. L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning per non più dell'80% delle ore totali di formazione.
7. Le ore dedicate all'attività formativa svolta con modalità FAD e/o e-learning non saranno comprese nel normale orario di lavoro mentre i costi per l'utilizzo degli applicativi FAD e/o e-learning saranno coperti dal datore di lavoro.
8. Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.



AIESIL Nazionale

### **art. 26 - Contenuti della formazione**

1. Per la formazione degli apprendisti, i datori di lavoro faranno riferimento ai contenuti formativi indicati nel DM 20.5.99, attuativo dell'art. 16, legge n. 196/97.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività di riferimento.

2. Le attività formative di cui all'art. 2, lett. A), Decreto del Ministero del lavoro 8.4.98, devono perseguire gli obiettivi formativi definiti dal DM 20.5.99 e articolati nelle seguenti 4 aree di contenuti:

- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

3. I contenuti di cui all'art. 2, lett. B), Decreto del Ministro del lavoro 8.4.98 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi, individuati nel DM 20.5.99:

- conoscere i prodotti e i servizi di Settore nel contesto dell'area professionale
- conoscere e sapere applicare le basi tecniche/scientifiche della professionalità
- conoscere e sapere utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e sapere utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

### **art. 27 - Trattamento normativo**

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato e per quanto non espressamente indicato nel presente titolo, allo stesso trattamento normativo previsto dai rispettivi CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

### **art. 28 - Trattamento malattia e infortunio**

1. In caso di malattia agli apprendisti verrà corrisposta un'indennità secondo quanto previsto al successivo art. **107** (malattia - indennità)
2. In caso di infortunio sul lavoro agli apprendisti verrà corrisposta un'indennità secondo quanto previsto ad successivo art. **104** (infortunio)



### art. 29 - Durata

1. L'apprendistato ha una durata minima di 18 mesi e una massima di 48 mesi, determinata in base alla qualifica da conseguire, al titolo di studio, ai crediti professionali e formativi acquisiti, nonché al bilancio delle competenze realizzato dai Servizi Pubblici per l'Impiego o dai soggetti privati accreditati. Nello specifico i limiti di durata massima sono:

#### GRUPPO A

- Archivista
- Centralinista
- Portiere
- Custode
- Fattorino
- Addetto alle pulizie
- Addetto allo smistamento delle pratiche
- Stenodattilografo
- Fatturista
- Protocollista

Per apprendisti che all'atto dell'assunzione sono **maggiorenni**: durata massima **mesi 24**

per apprendisti che all'atto dell'assunzione sono **minorenni**: durata massima **mesi 30**

#### GRUPPO B

- Addetti di segreteria
- Addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati
- Contabili d'ordine
- Esecutori di prove strumentali e registrazione dei dati (fonometrici, valutazione vibrazioni, tecnici di laboratorio, monitoraggio ambientale)
- Esecutore prove di laboratorio
- Tecnico informatico generico
- Tecnico rilievi topografici, geologici, sulla qualità dell'aria
- Addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori
- Addetti all'accettazione clienti, registrazione dati, consegna referti clinici
- Addetti al ricevimento ed alla prima lavorazione dei dati
- Operatore generico
- On line assistant (Help Desk)

Per apprendisti che all'atto dell'assunzione sono **maggiorenni**: durata massima **mesi 30**

per apprendisti che all'atto dell'assunzione sono **minorenni**: durata massima **mesi 36**

#### GRUPPO C

- Addetti all'ufficio tecnico
- Formatore
- Tecnici di laboratorio
- Auditor dei sistemi di gestione della qualità
- Responsabile del controllo qualità



AIESIL Nazionale

- Contabile d'ordine
- Disegnatore non progettista con mansioni relative e/o sviluppo di particolari esecutivi
- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria
- Impiegato amministrativo
- Traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte)
- Tecnico informatico

Per apprendisti che all'atto dell'assunzione sono **maggiorenni**: durata massima **mesi 36**

per apprendisti che all'atto dell'assunzione sono **minorenni**: durata massima **mesi 48**

#### GRUPPO D

- Formatore Tutor
- Capi ufficio tecnici e amministrativi
- Contabili con responsabilità di controllo delle procedure amministrative
- Addetti alla segreteria di direzione
- Capi Servizio qualità
- Addetti all'Ufficio Tecnico (esecuzione di progetti o di parte di essi)
- Progettista – progettista disegnatore
- Contabili di concetto
- Segretari di direzione con mansioni di concetto
- Assistente del product manager
- Specialista di controllo di sistemi di gestione della qualità (auditor di sistema)
- Analista di procedure organizzative
- Consulente di supporto all'iter per l'ottenimento della certificazione di qualità
- Consulente di supporto al Servizio di Prevenzione e Protezione
- Tecnici competenti in materia di valutazione di sistemi gestionali per la sicurezza sul lavoro, con vantata esperienza professionale
- Addetto amministrativo con competenze di diritto del lavoro
- Web master

Per apprendisti che all'atto dell'assunzione sono **maggiorenni**: durata massima **mesi 36**

Per apprendisti che all'atto dell'assunzione sono **minorenni**: durata massima **mesi 48**

Per apprendisti muniti di diploma di Geometra, Ragioneria e/o equipollente – corso di studi quinquennale – laurea – la durata è di 48 mesi.

2. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 (cinque) giorni al competente Servizio Pubblico per l'Impiego di cui al Decreto Legislativo n. 469/97 i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
3. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Servizio Pubblico per l'Impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 (cinque) giorni dalla cessazione stessa.

*[Handwritten signatures]*

AIESIL Nazionale

**art. 30 – Trattamento economico**

1. All'apprendista compete una retribuzione pari a quella riportata nella seguente tabella

<b>GRUPPO A</b> (cfr art. precedente)	<b>PAGA DI RIFERIMENTO 5° LIVELLO</b>			
RETRIBUZIONE	65%	75%	85%	95%
PERIODO DI APPRENDISTATO	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a
MAGGIORENNI 24 MESI	////	1-8	9-16	17-24
MINORENNI 30 MESI	1-6	7-16	17-24	25-30
<b>GRUPPO B</b> (cfr art. precedente)	<b>PAGA DI RIFERIMENTO 4° LIVELLO</b>			
RETRIBUZIONE	65%	75%	85%	95%
PERIODO DI APPRENDISTATO	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a
MAGGIORENNI 30 MESI	////	1-10	11-20	21-30
MINORENNI 36 MESI	1-9	10-18	19-27	28-36
<b>GRUPPO C</b> (cfr art. precedente)	<b>PAGA DI RIFERIMENTO 3° LIVELLO</b>			
RETRIBUZIONE	65%	75%	85%	95%
PERIODO DI APPRENDISTATO	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a
MAGGIORENNI 36 MESI	///	1-12	13-24	25-36
MINORENNI 48 MESI	1-12	13-24	25-36	37-48
<b>GRUPPO D</b> (cfr art. precedente)	<b>PAGA DI RIFERIMENTO 2° LIVELLO</b>			
RETRIBUZIONE	80%	85%	90%	95%
PERIODO DI APPRENDISTATO	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a
MAGGIORENNI 36 MESI	///	1-12	13-24	25-36
MINORENNI 48 MESI	1-12	13-24	25-36	37-48

**art. 31 - Rinvio alla legge**

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia.
2. Le organizzazioni contraenti si impegnano a partecipare attivamente alla formulazione dei programmi rivolti alla preparazione professionale dei lavoratori in collaborazione con le Regioni e gli altri enti competenti.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

AIESIL Nazionale

## Titolo VI

### QUADRI

#### **art. 32 – Declaratoria**

1. Appartengono alla categoria dei QUADRI, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190 i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi dell'azienda nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti.

#### **CHIARIMENTO CONGIUNTO A VERBALE**

La corretta interpretazione dell'articolo è la seguente:

- 1) sono considerati quadri i lavoratori in possesso di tutte le competenze tecnico-professionali in grado di gestire nel suo complesso l'attività aziendale, con la sola esclusione della direzione strategico e/o industriale di competenze della proprietà e/o dei Dirigenti;
- 2) il raggiungimento delle capacità di cui al punto 1) richiede pertanto, oltre alla propria competenza professionale specifica, una generica conoscenza di tutte le aree produttivo/organizzative in cui si articola l'azienda, con la conseguente capacità di indirizzo e valutazione del lavoro svolto dagli altri dipendenti e con la capacità, in sede straordinaria e di durata minima, di supplire a qualsiasi assenza del personale di regola assegnato alle diverse mansioni produttivo/organizzative;
- 3) in aggiunta ai precedenti punti, il quadro impiegato presso l'azienda con più sedi operative, deve, se specificatamente delegato e formato al compito, essere in grado di gestire la totalità delle operazioni connesse con la corretta gestione dell'unità produttiva a lui assegnata.

#### **art. 33 - Orario part-time speciale per Quadri**

1. Per i QUADRI, in deroga al successivo art. 64 (disciplina del lavoro a tempo parziale), è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato Part-time con il limite minimo di 16 ore mensili.
2. L'orario di lavoro dei QUADRI con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 4 ore.

#### **art. 34 - Assegnazione della qualifica**

1. L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di QUADRO, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quanto si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario.

#### **art. 35 - Polizza assicurativa**

1. Ai QUADRI viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
2. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i QUADRI contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.



AIESIL Nazionale

### **art. 36 - Indennità di funzione**

1. A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di QUADRO da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a Euro 180,00 (centottanta/00 euro) lorde per 14 mensilità.

## **Titolo VII**

### **QUADRI DI DIREZIONE**

#### **art. 37 - Declaratoria**

1. Al fine di premiare ed incentivare la permanenza nelle aziende dei lavoratori con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il quadro ed il personale dirigente.  
Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel Quadro di Direzione.
2. Questa qualifica, sfuggendo alla declaratorie di cui al precedente art. 5 (classificazione del personale), non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale ma dalla libera valutazione, effettuata dall'azienda, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'azienda.

#### **art. 38 - Accesso alla qualifica**

1. La Qualifica di Quadro di Direzione è attribuita liberamente dall'Azienda ai lavoratori che, secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.  
Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo.
2. La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali è prevista la modifica migliorativa rispetto al presente contratto collettivo.
3. In caso di non adesione alla previsione di cui al successivo art. 40 (norme di salvaguardia), la nomina sarà sub-judice sino alla sua avvenuta certificazione da parte dell'Ente bilaterale che lo comunicherà, quale che sia l'esito del lodo, con raccomandata all'Azienda ed al Quadro.

#### **art. 39 - Minimi retributivi**

1. Per la Qualifica di Quadro di Direzione è richiesta, in caso di contrattazione individuale, una retribuzione minima pari alla paga base prevista per i Quadri, maggiorata del 10%.
2. Nel caso di applicazione di quanto previsto dal successivo articolo la maggiorazione sarà quella prevista da questo CCNL e comunque mai inferiore a quanto fissato nel comma precedente del presente articolo.
3. Nel computo della maggioranza retributiva non vanno comprese le altre voci che normalmente compongono la retribuzione ordinaria, quali, a titolo di esempio, gli scatti di anzianità, i superminimi aziendali e ogni altra indennità economica che possa essere riconducibile a contrattazione collettiva/territoriale/aziendale.



AIESIL Nazionale

#### **art. 40 - Norme di salvaguardia**

1. Le Parti convengono che in alcun modo l'attribuzione della qualifica di Quadro di Direzione possa essere con la diminuzione di qualsiasi tutela prevista dalla Legge o dal presente contratto.  
Pertanto in caso di controversia fa fede il testo del presente contratto.

### **Titolo VIII**

#### **FORMAZIONE – LAVORO**

##### **art. 41 - Stages**

1. Ove si rendesse necessario per il miglioramento delle attività professionali del Settore, le parti convengono di sviluppare opportunità di crescita professionale e formativa mediante effettuazione di **stages** con tempi e modalità da definire attraverso convenzioni da stipularsi con i soggetti preposti per competenza, anche con l'utilizzo dei progetti U.E.
2. Gli **stages**, o tirocini formativi e di orientamento, costituiscono una forma di inserimento temporaneo dei giovani all'interno delle strutture lavorative, al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro ed agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del Settore Professionale. (**art. 1, comma 1, D.M. n°142 del 25 marzo 1998**)
3. I rapporti che i datori di lavoro intrattengono con i soggetti da essi ospitati per lo svolgimento di tirocini formativi e di orientamento non costituiscono rapporti di lavoro. (**art. 1, comma 2, D.M. n°14/1998**)

##### **art. 42 – Convenzioni e disciplina**

1. I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra i soggetti promotori e i datori di lavoro.
2. I tirocini sono disciplinati, alla data della firma di questo contratto, dal D.M. n°142 del 25 marzo 1998, abrogativo dell'articolo 9, comma 14-18 della legge n° 236/1993, che regolava in origine tale materia.  
Tale regolamento ministeriale ha dato attuazione ai principi ed ai criteri di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n°196.  
Il DM. 22 gennaio 2001 detta la disciplina di ammissione ai rimborsi relativi agli oneri sostenuti dai datori di lavoro.

##### **art. 43 – Soggetti promotori**

1. I tirocini sono promossi, anche su proposta degli Enti Bilaterali e delle Associazioni Sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte dei seguenti soggetti, anche tra loro associati:
  - agenzie per l'impiego, centri per l'impiego, ovvero strutture aventi analoghi compiti e funzioni, individuate dalle leggi Regionali
  - università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici
  - provveditorati agli studi
  - istituzioni scolastiche statali e non statali che rilasciano titoli di studio con valore legale, anche nell'ambito dei piani di studio previsti dal vigente ordinamento
  - centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, nonché centri operanti in regime di convenzione con al Regione o la Provincia competente



AIESIL Nazionale

- comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi Regionali, ove esistenti
  - servizi di inserimento lavorativo per disabili, gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione
2. I tirocini possono essere promossi anche da istituzioni formative private, non aventi scopi di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione (revocabile) della Regione (articolo 2, D.M. n° 142/1998)

#### **art. 44 - Soggetti Beneficiari**

1. I tirocini sono promossi a favore dei soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge n° 1859/1962 (**art. 1, comma 1 D.M. n° 142/1998**).
2. Possono beneficiarne anche i cittadini stranieri comunitari (che effettuino esperienze professionali in Italia, anche nell'ambito di programmi comunitari purché compatibili) ed extracomunitari (secondo i principi di reciprocità definiti con Decreto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali). (**art. 8, D.M. n° 142/1998**)
3. Le modalità e le condizioni di computabilità delle persone disabili sono regolate dal D.M. 22 gennaio 2001.
4. In particolare, i disabili impegnati in attività di tirocinio nell'ambito di convenzioni di cui all'articolo 11 della legge n° 69/1999, sono computati nella quota di riserva, ma sono esclusi dalla base di computo della stessa. (**art. 6, D.M. 22 gennaio 2001**)

#### **Art. 45 - Crediti formativi**

1. Le attività svolte nel corso dei tirocini di formazione e orientamento, possono avere valore di credito formativo e, ove debitamente certificate dai soggetti promotori, possono essere riportate nel curriculum dello studente o del lavoratore ai fini dell'erogazione, da parte delle strutture pubbliche o di altri soggetti con analoghi compiti e funzioni, dei servizi per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. (**art. 6, D.M. n° 142/1998**)

#### **art. 46 - Proporzione numerica dei tirocinanti**

1. I datori di lavoro interessati, possono ospitare tirocinanti in relazione alla struttura lavorativa dell'attività professionale, nei limiti di seguito indicati. (**art. 1, comma 3, D.M. n° 142/1998**)
  - Struttura lavorativa con non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato  
= UN TIROCINANTE
  - Struttura lavorativa con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove  
= NON PIU' DI TRE TIROCINANTI CONTEMPORANEAMENTE
  - Struttura lavorativa con più di venti dipendenti a tempo indeterminato  
= TIROCINANTI IN MISURA NON SUPERIORE AL VENTI PER CENTO CONTEMPORANEAMENTE




### art. 47 - Durata dei tirocini

1. La durata massima dei tirocini formativi e di orientamento è la seguente:

Per gli studenti che frequentano la scuola secondaria	<b>Fino a 6 mesi</b>
Per i lavoratori inoccupati o disoccupati, compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità	<b>Fino a 9 mesi</b>
Per gli allievi degli Istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione	<b>Fino a 9 mesi</b>
Per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione post-secondari anche non universitari, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi	<b>Fino a 12 mesi</b>
Per le persone svantaggiate ( <i>articolo 4, comma 1, legge n°38/1991: invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degeni di istituti psichiatrici, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni con difficoltà familiari, condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione ex articoli 47-48, legge n° 354/1975 e legge n°663/1986,altri soggetti indicati con D.P.C.M.</i> ), esclusi soggetti portatori di handicap	<b>Fino a 12 mesi</b>
Portatori di handicap	<b>Fino a 24 mesi</b>

2. Nei limiti di durata massima non si computano gli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché i periodi di astensione obbligatoria per maternità.
3. Sono ammesse proroghe della durata del tirocinio entro i limiti massimi indicati, fermi restando gli obblighi della garanzia assicurativa, del tutorato e del rispetto della convenzione (**art. 7, D.M. n° 142/1998**)

### art. 48 - Rimborsi Spese

1. Le somme percepite dai tirocinanti per i rapporti intrattenuti con i soggetti ospitanti sono fisicamente qualificabili come redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.
2. Tali somme rientrano nell'ipotesi prevista dall'articolo 47, comma 1, lettera c del D.P.R. n°917/1986 che assimila ai redditi di lavoro dipendente le somme da chiunque corrisposte a titolo borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante (**Agenzia Entrate risoluzione 95/E del 21 marzo 2002**) nonché le eventuali indennità sostitutive sia del servizio di trasporto pubblico (utilizzato per recarsi presso il soggetto ospitante) che del rimborso di biglietti o tessere di abbonamento per il trasporto. (**circolare Ministero Finanze n°326 del 23 dicembre 1997**)

3. Le somme percepite quale rimborso spese sostenute dai tirocinanti per eseguire gli incarichi ricevuti dal soggetto ospitante del Comune e fuori del Comune di domicilio del soggetto ospitante stesso, sono assoggettate al regime fiscale previsto dall'articolo 48, comma 5, D.P.R. n°917/1986 per l'indennità di trasferta.

#### **art. 49 - Obblighi delle Parti**

##### **1. Per i Soggetti Promotori**

I soggetti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni presso l'INAIL, nonché presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi.

Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori della struttura lavorativa e rientranti nel progetto formativo e di orientamento.

Le Regioni possono assumere a proprio carico degli oneri connessi a dette coperture assicurative (**art. 3, comma 1, D.M. n° 142/1998**).

I soggetti promotori sono, inoltre, tenuti a garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico- organizzativo delle attività (**art. 4, comma 1, D.M n° 142/1998**)

##### **2. Per i Tirocinanti**

Durante lo svolgimento del tirocinio formativo il tirocinante è tenuto a:

- Svolgere le attività previste nel progetto formativo e di orientamento;
- Rispettare le norme di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- Mantenere la riservatezza sui dati, informazioni o conoscenze acquisiti durante lo stage in merito a processi produttivi e prodotti;
- Seguire le indicazioni dei tutori e fare riferimento ad essi per qualsiasi esigenza organizzativa o per altre evenienze.

##### **3. Per il Datore di lavoro ospitante**

Il datore di lavoro:

- Contestualmente all'instaurazione del rapporto di tirocinio, deve darne comunicazione al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro;
  - In caso di trasformazione del rapporto di tirocinio in rapporto di lavoro subordinato, deve darne comunicazione, entro 5 giorni, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro (**articolo 4-bis, comma 5, D.Lgs, n°181/2000**).
  - Deve indicare il responsabile della struttura lavorativa dell'inserimento dei tirocinanti e svolgere l'attività di formazione ed orientamento secondo gli obiettivi e le modalità contenute nel progetto formativo,
  - Può assumere a proprio carico l'onere economico connesso alla copertura assicurativa INAIL, nel caso in cui i soggetti promotori siano le strutture pubbliche competenti in materia di collocamento e di politica attiva del lavoro (**art. 3, comma 2, D.M. n° 142/1998**).
4. Ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, il premio assicurativo è calcolato sulla base della retribuzione minima annua valevole ai fini del calcolo della prestazione INAIL e sulla base del tasso del nove per mille corrispondente alla voce 0720 della tariffa dei premi approvata con D.M. 18 giugno 1998 (**art. 3, comma 3, D.M. n° 142/1998**)



#### **art. 50 - Procedure di rimborso degli oneri**

1. Le modalità e i criteri di rimborso per gli oneri finanziari connessi ai progetti di tirocinio e per gli oneri sostenuti a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro sono stabilite dal D.M.22 gennaio 2001.
2. In particolare sono ammessi al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione dei progetti di tirocinio (ivi comprese le spese per il vitto e alloggio dei giovani tirocinanti) nonché delle spese sostenute a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, i datori di lavoro che abbiano ospitato tirocinanti del Mezzogiorno presso strutture lavorative di regioni del Centro e del Nord. **(art. 1, D.M. 22 gennaio 2001)**

#### **art. 51 – Criteri di rimborso degli oneri**

1. I rimborsi degli oneri finanziari sono previsti prioritariamente per quegli accordi di programma-quadro approvati dalle Regioni di destinazione e di residenza del tirocinante, sentite le Organizzazioni Sindacali e Datoriali comparativamente rappresentative a livello Regionale.
2. Gli accordi stessi stabiliscono anche le modalità di rimborso **(art. 2, D.M. 22 gennaio 2001)**
3. In particolare i rimborsi per gli oneri sostenuti a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro vengono effettuati a favore delle strutture lavorative con sede nelle aree di cui all'obiettivo 1 del regolamento CEE n°2081/1993 e con successive modificazioni (Sicilia, Sardegna, Puglia, Calabria, Campania e Molise), con preferenza di quelle con minore dimensione e che hanno attivato i tirocini in favore dei disabili di cui alla legge n°68/1999 (art. 3 , D.M. 22 gennaio 2001).

### **Titolo IX**

#### **CONTRATTO DI INSERIMENTO**

##### **art. 52 - Contratto di inserimento**

1. Ai sensi degli artt. 54 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003 il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di:
  - a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni non compiuti
  - b) disoccupati di lunga durata, con età compresa tra 29 e 32 anni, come definiti dall'art. 1, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 297/2002 e, pertanto, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi
  - c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro
  - d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni
  - e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito Decreto del Ministro del Lavoro, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile
  - f) persone riconosciute affette da un grave *handicap* fisico, mentale o psichico



2. Per poter procedere all'assunzione mediante contratti di inserimento è necessario:
  - il consenso del lavoratore ad un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;
  - che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti (salvo che, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento).
3. Per le finalità di cui al precedente punto non si computano:
  - i lavoratori che si siano dimessi
  - i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
  - i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova
  - i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 1 contratto
4. Il contratto di inserimento potrà prevedere un periodo di prova di effettiva prestazione pari a quello previsto dal presente CCNL per il livello di inserimento iniziale del lavoratore.
5. Il piano individuale di inserimento dovrà prevedere:
  - il profilo professionale da conseguire;
  - il livello di inquadramento contrattuale, iniziale e finale;
  - l'orario settimanale di lavoro (a tempo pieno o parziale) e la sua distribuzione;
  - l'iter formativo.
6. Il lavoratore dovrà ricevere una formazione teorica di almeno **24 ore**, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartita anche con modalità di FAD ON-LINE e/o con affiancamento, che riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione aziendale (minimo 8 ore) nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica (minimo 12 ore).
7. Per la realizzazione del progetto, il piano individuale di inserimento potrà prevedere la partecipazione a corsi di formazione interni od esterni all'azienda, anche attraverso il ricorso ad un Fondo per la formazione continua.
8. La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro, dovrà essere registrata nel "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, lett. i) del D.Lgs. n. 276/2003.
9. Al contratto di inserimento, stipulato in forma scritta, deve essere allegato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
10. Il contratto di inserimento ha una durata:
  - a) di 6 mesi per il conseguimento dei qualifiche inquadrate nel 5°
  - b) di 9 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate nel 4° livello
  - c) non superiore a 12 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate nel 3° livello



Vann.



AIESIL Nazionale

d) non superiore a 18 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrare in livelli superiori al 3°

In caso di assunzione di persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.

Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi di servizio militare o civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

11. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Nei casi b) e c) di cui al precedente punto, qualora il contratto sia stato inizialmente stipulato per durate inferiori a quelle massime, eventuali proroghe sono ammesse entro i limiti massimi di durata di cui sopra.

12. Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro a tempo determinato di cui al D.Lgs. 368/2001 e all'art. 53 (disciplina del lavoro a tempo determinato).

13. Durante la vigenza del contratto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.

14. Il lavoratore che si dimette in corso di rapporto deve dare al datore di lavoro il preavviso previsto dall'art. 129 (recesso ex art. 2118 c.c.)

15. Il contratto di inserimento non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

16. I lavoratori assunti con contratto di inserimento, per l'intera durata del contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente CCNL per l'applicazione di particolari normative e istituti

## Titolo X

### LAVORO A TEMPO DETERMINATO

#### art. 53 – Disciplina

1. Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine nei casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001, la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato è consentita nei seguenti casi:

- a) incrementi di attività straordinaria di prestazioni professionali e/o progetti
- b) punte di più intensa attività, derivante da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo della struttura
- c) esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. partecipazione ad una campagna di promozione sociale)
- d) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione nonché di lavoratori part-time a tempo determinato;
- e) utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato

AIESIL Nazionale

2. Il contratto a tempo determinato può, inoltre, essere concluso nei casi di cui al successivo art. 55 (disciplina del lavoro somministrato), qualora non siano reperibili lavoratori iscritti presso le imprese di somministrazione di lavoro operanti sul territorio, con le caratteristiche professionali corrispondenti alle mansioni da svolgere presso l'azienda.
3. La durata massima del contratto a termine di cui al presente articolo é di:
  - a) mesi 6 rinnovabile una sola volta per non più dello stesso periodo
  - b) per la partecipazione a specifiche campagne di promozione sociale, per un periodo non superiore alla campagna e, comunque, a mesi 12, rinnovabile una sola volta per non più dello stesso periodo
4. I lavoratori assunti ai sensi della presente normativa hanno diritto di precedenza all'assunzione qualora l'azienda assuma:
  - a) a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansioni fungibili ed alle condizioni previste dall'art. 10, comma 10, della Legge 368/2001;
  - b) a tempo determinato per la medesima qualifica e mansioni fungibili ed alle condizioni previste dall'art. 10, comma 10, della Legge 368/2001, tenuto conto delle professionalità acquisite e delle lavorazioni effettuate. Tale diritto si esercita mediante richiesta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di un mese dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato.  
In ogni caso la possibilità di accoglimento di tale richiesta viene meno entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
5. Il datore di lavoro, ove proceda a nuove assunzioni nei casi indicati nel precedente punto 4, si impegna ad assumere prioritariamente tali lavoratori nella misura almeno del 70% delle assunzioni da effettuare.
6. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e il premio ferie, saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.
7. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL
8. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.



## Titolo XI

### LAVORO SOMMINISTRATO

#### art. 54 – Campo di applicazione

1. In applicazione dell'art. 1 comma 2 lettera a) della Legge 24 giugno 1997 n. 196, si concorda che il contratti di lavoro somministrato potranno essere stipulati per le seguenti mansioni:

#### **PRIMO LIVELLO**

- Analista Sistemista
- Capo Centro EDP
- Responsabile Commerciale
- Responsabile Public Relations
- Responsabile Ricerche Statistiche
- Direttore di Logistica
- System Manager
- Lan Manager

#### **SECONDO LIVELLO**

- Programmatore Analista
- Contabile con responsabilità di controllo delle procedure amministrative
- Addetto Specializzato di EDP
- Capo Servizio Qualità
- Web Master
- System Analyst

#### **TERZO LIVELLO**

- Operatore EDP
- Programmatore EDP
- Impiegato Amministrativo

2. I contratti di lavoro temporaneo possono essere stipulati esclusivamente tra le aziende ed imprese fornitrici individuale ai sensi dell'art. 2 della Legge n. 15/97.

#### **art. 55 – somministrazione di lavoro a tempo determinato**

1. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, così come introdotto dagli art. 20 e segg. del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato dell'impresa, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".
2. Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione 1 dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e può essere concluso quindi ogni qualvolta l'impresa debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa stessa.
3. Le parti convengono di dare attuazione ai rinvii alla contrattazione nazionale di categoria, contenuti negli artt. 20 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003.



AIESIL Nazionale

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, le Parti, solo in sede nazionale, potranno demandare alle proprie strutture territoriali l'individuazione di ulteriori fattispecie di ammissibilità di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.
5. In applicazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 4, D.Lgs. n. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa:
- a) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti
  - b) assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali
  - c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni
  - d) ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione
  - e) adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che, comunque, non sia possibile attuare con l'organico in servizio
  - f) esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o *direct-marketing*
  - g) sostituzione di lavoratori assenti
  - h) temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente
  - i) esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine
  - j) aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi servizi o anche indotte dall'attività di associazioni di categoria
  - k) esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può, inoltre, essere concluso in tutti i casi di cui al precedente art. 53 (disciplina del lavoro a tempo determinato), qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

6. Ai sensi dell'art. 20, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero



Vaur



AIESIL Nazionale

- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi secondo quanto indicato dagli articoli 28, 29 e 30 del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche
7. Ai sensi dell'art. 23, comma 5, D.Lgs. n. 276/2003, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.
- Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore.
- Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.
- L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.
8. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:
- per un massimo di **4 volte** e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a **24 mesi**
  - in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione
  - negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore
9. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:
- all'importo della retribuzione
  - all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
  - all'accesso ai servizi aziendali
  - ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL
  - ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003



Valli



AIESIL Nazionale

In conformità all'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003, il trattamento retributivo così come disciplinato nel presente punto, non trova applicazione in relazione ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti Locali ai sensi e nei limiti di cui all'art. 13 dello stesso D.Lgs.

**art. 56 – somministrazione di lavoro a tempo indeterminato**

1. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:
  - a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti internet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati
  - b) per servizi di pulizia, custodia, portineria
  - c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci
  - d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato
  - e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale
  - f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale
  - g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali
  - h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedono più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa
2. il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà altresì essere stipulato per la lavorazione e/o attività che saranno dettagliate dall'Ente Bilaterale, mediante gli strumenti operativi individuali del presente CCNL



Vall.



AIESIL Nazionale

### art. 57 - Soglie numeriche

1. I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso un'impresa utilizzatrice che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui ai precedenti art. 55 (somministrazione di lavoro a tempo determinato) e 56 (somministrazione di lavoro a tempo indeterminato), non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

	da 0	da 6	da 11	da 16	da 31	da 51	Per ogni Scaglione di 100
<b>Lavoratori Dipendenti</b>	<b>a</b>	<b>a</b>	<b>a</b>	<b>a</b>	<b>a</b>	<b>a</b>	
<b>Contratti Flessibili</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>altri 10</b>

2. La base di computo per il calcolo dei lavoratori somministrati nell'impresa ai sensi del precedente comma è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione. A tal fine le frazioni di unità si computano per intero.
3. Nelle imprese stagionali, in ragione della loro peculiarità, la base di computo viene determinata in via convenzionale dal presente CCNL ed è costituita dal numero dei lavoratori subordinati occupati all'atto della attivazione dei singoli contratti di somministrazione.
4. La contrattazione integrativa può tuttavia stabilire percentuali maggiori, con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni.

### art. 58 - Disposizioni comuni al contratto di lavoro a tempo determinato e al contratto di somministrazione

1. In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice (in caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato).
2. Al di fuori dei casi previsti dal punto precedente, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore/anno superiore al:
  - 20% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 17.000 ore/anno di effettiva prestazione);
  - 14% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.
3. Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e di somministrazione di lavoro non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al:
  - 30% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 30.000 ore/anno di effettiva prestazione);



- 20% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.
4. L'eventuale frazione di unità derivante dalle percentuali di cui sopra è arrotondata all'unità superiore. Le aliquote di cui sopra possono essere aumentate fino al 33% dalle parti aziendali e/o territoriali nelle zone a declino industriale (U.E. obiettivi 1 - 2 e 5B), in quelle identificate dal D.P.R. n. 218/1978, in quanto tali assunzioni siano aggiuntive rispetto alla media degli occupati a tempo indeterminato nel semestre precedente.
  5. La sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.
  6. Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, il premio per obiettivi matura nella misura, con le modalità e con i criteri previsti dai contratti collettivi aziendali, istitutivi o di rinnovo di tale premio, rispettivamente per i rapporti a tempo indeterminato e determinato, fatte salve diverse intese tra le parti aziendali.
  7. I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.
  8. Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
  9. I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quella relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.
  10. Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale sull'andamento del ricorso ai contratti di lavoro somministrato

## Titolo XII

### LAVORO INTERMITTENTE

#### art. 59 – disciplina

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi:
  - a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario come evidenziati nel successivo art. 79 (disciplina del lavoro straordinario)
  - b) in via sperimentale per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

AIESIL Nazionale

45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento

- c) per prestazioni da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle parti entro sei mesi dalla firma del presente CCNL

Successivamente l'aggiornamento dei periodi e/o la loro modifica-abrogazione sarà competenza dell'Ente Bilaterale.

2. Ai fini della stipula dei contratti di lavoro intermittente di cui al precedente comma 1, lett. c) s'intende:
- per "**fine settimana**" il periodo che va dall'apertura ordinaria del venerdì alla chiusura ordinaria della domenica;
  - per "**ferie estive**" il periodo che va dall'ultimo lunedì di maggio al primo sabato di ottobre;
  - per "**vacanze natalizie**" il periodo che va dal sabato precedente all'8 dicembre al sabato successivo al 6 gennaio;
  - per "**vacanze pasquali**" il periodo che va dal venerdì che precede la domenica delle palme al martedì successivo alla pasqua.
3. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.
4. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.
5. Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente

#### **art. 60 - Diritti e doveri del lavoratore intermittente**

1. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.
2. Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 25% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell'art. 118 (normale retribuzione) del presente CCNL

In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

3. In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste dall'art. 102 (disciplina della malattia) del presente CCNL, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di



AIESIL Nazionale



disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

4. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata.

### Titolo XIII

#### **LAVORO RIPARTITO**

##### **art. 61 – disciplina**

1. Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, per cui ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.
2. I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, informando preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale. Nelle aziende dotate di rilevazione automatica delle presenze non vi è obbligo di preventiva informazione.
3. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.
4. Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo che il datore di lavoro chieda al lavoratore superstite, che si renda disponibile, di adempiere l'obbligazione lavorativa, in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi del presente CCNL.
5. In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati il lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, proporre al datore di lavoro un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto anche il rapporto di lavoro del lavoratore superstite si estingue ai sensi dell'art. 41 comma 5 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
6. Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.
7. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo all'Ente Bilaterale.



AIESIL Nazionale

**Titolo XIV**  
**TELELAVORO**

**art. 62 – disciplina**

1. Le parti riconoscono nel Telelavoro e nel lavoro a distanza un espletamento di attività lavorative che, nell'interesse comune, considerano opportuno regolamentare con alcune norme e procedure contrattuali.

Le parti, altresì, convengono nel ritenere che un uso più ampio di tecnologie informatiche, reso possibile dalla diffusione della banda larga, possa fornire una risposta a importanti esigenze quali la gestione dei tempi di lavoro e l'integrazione delle categorie più deboli.

Le parti convengono di considerare sperimentale il presente istituto impegnandosi a verificarne contenuti ed effetti nel corso di vigenza del CCNL, fatto salvo che, in caso di regolamentazione legislativa di tale Istituto, le stesse si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente articolo.

2. Si definisce telelavoro l'attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali.

Non è telelavoro lo svolgimento di mansioni che richiedono, per la loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

- Fattorini;
- operatori di vendita;
- ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

3. Il telelavoro può essere concesso dall'azienda o richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano o il contatto con il pubblico/clientela o attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

A titolo di semplice esemplificazione non è possibile concedere il telelavoro per i dipendenti che occupino le seguenti mansioni:

- personale direttivo, tutto
- gestione del personale
- cassieri
- venditori
- impiegati amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili
- specializzati nella preparazione degli alimenti
- personale ausiliario di vigilanza e controllo
- ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte

La concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro non può in alcun modo essere pretesa e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

4. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro dovranno essere fornite dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.

Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del telelavoro.



5. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne immediata comunicazione all'azienda che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, durante l'orario di lavoro, un proprio tecnico o un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto ed operare le necessarie riparazioni/sostituzioni.

Il rifiuto di far accedere un tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro ed il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

6. In caso di furto delle dotazioni strumentali fornite dall'azienda per lo svolgimento del telelavoro, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo, entro il termine di un giorno lavorativo copia della denuncia presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria.
7. L'orario di lavoro del dipendente a distanza dovrà essere lo stesso previsto dal contratto.

Viceversa l'orario di inizio e la pausa di metà giornata potranno essere oggetto di specifico accordo tra l'azienda ed il lavoratore.

L'azienda potrà, mediante specifiche procedure da concordarsi, richiedere la prova dell'avvenuto inizio del lavoro e della sua ripresa dopo la pausa.

8. L'accordo tra l'Azienda ed il lavoratore interessato a svolgere i propri compiti con la modalità di telelavoro dovrà prevedere anche la durata che potrà essere o a tempo determinato o a tempo indeterminato. Nel caso di accordo a tempo indeterminato ciascuna delle due parti potrà, con preavviso di 60 giorni, richiedere la disdetta dell'accordo ed il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa.

Gli accordi a tempo determinato potranno essere disdettati dall'azienda solo in caso di comprovate motivazioni funzionali/organizzative.

Gli accordi per effettuare il telelavoro sottoscritti da lavoratrici, o da lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di un anno di vita del bambino non potranno essere disdettati dall'azienda.

9. L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.
10. In caso di infortunio il lavoratore, ai sensi della normativa contrattuale sugli infortuni, dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo una dettagliata relazione sulle modalità che hanno portato all'incidente stesso, salvo comprovati impedimenti.
11. Nel caso il lavoratore avesse domicilio in un comune diverso da quello dell'azienda, il giorno di festività connesso con la solennità del Santo Patrono resterà sempre quello del comune ove opera l'Azienda.
12. L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del telelavoro, fornirne comunicazione al CST competente per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità.