

**ACCORDO INTEGRATIVO E MODIFICATIVO DEL CCNL
Igiene Ambientale – Aziende Private e Municipalizzate – CNEL K545**

L'anno 2026 il giorno 28 del mese di settembre in Roma, presso la sede di Conflavoro PMI, sita in Via del Consolato n°6, si è raggiunto il seguente accordo integrativo e modificativo del CCNL in epigrafe,

TRA

CONFLAVORO PMI, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco

E

FESICA, Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vice Segretario Generale Alfredo Mancini,

Premesso che

- In data 20/02/2023, la Conflavoro PMI e la Fesica-Confsal hanno sottoscritto il CCNL Igiene Ambientale – Aziende Private e Municipalizzate, con validità ed efficacia a far data dal 01/03/2023 - al 28/02/2026;
- In data 27/10/2025, le Parti sottoscrittrici hanno sottoscritto un accordo economico al fine di aggiornare le tabelle retributive accluse al CCNL in questione;
- Considerate le specifiche caratteristiche delle imprese operanti nel settore Igiene ambientale, le Parti sottoscrittrici del presente accordo intendono procedere all'aggiornamento di alcuni istituti contrattuali, al fine di adeguarne i contenuti economici e normativi all'evoluzione del settore e della disciplina giuslavoristica nazionale, assicurando una regolamentazione maggiormente rispondente alle esigenze delle imprese e dei lavoratori del comparto.
-

*** * ***

Tutto ciò premesso e considerato, costituente parte integrante e sostanziale del presente Accordo modificativo, le Parti Sindacali sottoscrittrici, dopo ampia discussione ed all'esito di una complessiva valutazione di opportunità in merito, hanno considerato la necessità di apportare delle variazioni al CCNL Igiene Ambientale – Aziende Private e Municipalizzate e agli articoli trattati dal presente accordo.

Le seguenti variazioni **avranno effetto a decorrere dal 1° ottobre 2026**; esse si inseriscono nel testo del CCNL e ne fanno parte integrante, variando conseguentemente i relativi testi originari.

*** * ***

1. Modifica all'Art. 2 (Periodo di prova)

L'art. 2 viene così modificato e sostituito:

1. L'esistenza del periodo di prova è integrato nella lettera di assunzione come previsto dall'art.1 lettera g) e comunque contestuale all'assunzione e accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.
2. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:
 - a. 90 giorni calendariali per i livelli da D2 a B2S;
 - b. 180 giorni calendariali per i livelli da B1 a Q.
3. Ai fini del computo non si conta il giorno iniziale.
Sono esentati dal periodo di prova: i dipendenti rientranti in situazioni di avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi; coloro che l'abbiano già superato presso la stessa azienda per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti la nuova ultima assunzione; coloro che siano trasferiti da altra azienda nella quale era applicato il presente CCNL, avendo già superato il periodo di prova.

4. Durante il periodo di prova, la retribuzione non può essere inferiore a quella stabilita per i lavoratori non in prova per il medesimo livello d'inquadramento.
5. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al TFR, ai ratei delle mensilità aggiuntive e all'indennità sostitutiva delle ferie non godute.
6. In caso di assunzione a tempo parziale, la durata del periodo di prova è la medesima di quella prevista per il personale a tempo pieno. Nel part-time verticale la durata del periodo di prova si calcola tenendo conto soltanto dei periodi di lavoro in cui la prestazione lavorativa viene effettivamente resa.
7. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.
Nei rapporti da 12 mesi in poi, il periodo di prova deve essere calcolato moltiplicando un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario, anche oltre la durata massima di 30 giorni stabilita per contratti a termine di durata inferiore ai 12 mesi.
Nell'ipotesi in cui il contratto a termine sia preceduto da altri rapporti di lavoro tra le medesime parti, il patto di prova può essere apposto al contratto a condizione che le precedenti esperienze non abbiano consentito la sperimentazione nelle specifiche mansioni e modalità dedotte in contratto. Nel contratto individuale dovranno pertanto essere specificate le ragioni che legittimano la ripetizione del patto di prova.
8. Qualora entro la scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.
9. In caso di sopravvenienza di eventi quali malattia, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza, qualora il lavoratore sia in grado di riprendere il servizio entro 180 giorni. In caso di infortunio, la sospensione si protrae fino alla guarigione clinica o fino alla stabilizzazione dei postumi dell'infortunio certificati dall'Inail.

2. Modifica all'Art. 3 (Mansioni lavorative e passaggi di livello)

L'art. 3 viene così modificato e sostituito:

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
2. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
3. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
4. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, sono le seguenti:
 - Al fine di evitare il licenziamento sia dovuto per giusta causa che per giustificato motivo;
 - Quando il lavoratore non risulti idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto a seguito di visita medica nell'ambito della sorveglianza sanitaria.
5. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
6. Nelle sedi di cui all'art.2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.
7. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo tre mesi continuativi.

8. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

A - Mansioni promiscue

Il lavoratore inquadrato nei livelli dal C1 all'A2S potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello.

B - Mutamento di mansioni

Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese.

C - Passaggi di livello

1. Il datore di lavoro promuove la professionalizzazione e il miglioramento del ruolo svolto dal dipendente riconoscendogli, progressivamente, un maggior grado di responsabilità e di autonomia e, conseguentemente, favorendo una progressione della carriera lavorativa con l'inquadramento ad un livello superiore.
2. La promozione ad un livello superiore, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.
3. Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione al maggior livello attribuito.
4. Non sono assorbibili eventuali scatti di competenza o di merito.
5. Qualora l'assegnazione alle mansioni superiori non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro e si prolunghi per oltre 3 mesi consecutivi o non continuativi nei dodici mesi precedenti, la stessa assegnazione diviene, salva diversa volontà del lavoratore, definitiva e il lavoratore viene inquadrato al livello superiore.

D - Principio di qualificazione

1. Nella comune consapevolezza che a un maggior grado d'istruzione è correlata una maggiore qualità della prestazione del lavoratore, con ovvi riflessi sulla qualità dei processi produttivi e sulla competitività dell'impresa, si conviene di promuovere la qualificazione dei dipendenti anche in termini di istruzione formale, incentivando il conseguimento di titoli di studio collegati alle mansioni svolte.
2. In coerenza al principio di qualificazione, al lavoratore che sia in possesso o che consegua un titolo di studio pertinente alla mansione svolta, di grado superiore a quello eventualmente corrispondente al livello di inquadramento, viene corrisposta mensilmente un'indennità, denominata "indennità di qualificazione" che, salvo diverso accordo tra le parti, sarà di norma pari al 10% della differenza retributiva tra il livello di inquadramento e il livello corrispondente al titolo di studio superiore. In caso di titolo di studio non pertinente alle mansioni svolte, l'importo è rimesso alla valutazione del datore di lavoro.

3. Modifica all'Art. 7 (Articolazione dell'orario di lavoro)

L'art. 7 viene così modificato e sostituito:

1. A decorrere dal rinnovo del presente CCNL, la durata normale del lavoro effettivo è fissata in 38 ore settimanali suddivise di norma in cinque o sei giornate lavorative.
2. Nei confronti del personale che, per ragioni tecniche connesse alla gestione del servizio, è tenuto a prestare lavoro in uno o più Comuni, il tempo impiegato a raggiungere dal posto di lavoro le diverse sedi in cui esplica la propria attività e il tempo impiegato per il rientro al posto di lavoro sono computati nell'orario di lavoro effettivo. Per posto di lavoro deve intendersi quello indicato dall'azienda nella lettera di assunzione o per nuova assegnazione.
3. Particolari criteri di ripartizione dell'orario settimanale potranno essere concordati a livello aziendale.
4. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.
5. Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
6. Il tempo passato a disposizione dell'impresa in attesa di impiego o per il trasferimento da un posto di lavoro ad un altro, nell'ambito del normale orario di lavoro, è considerato come lavoro effettivo, così come le attività prodromiche e accessorie allo svolgimento, in senso stretto, delle mansioni.

7. Nel caso in cui il lavoratore presentatosi in orario non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore a quella prevista, ha diritto alla retribuzione senza decurtazione per le ore non lavorate.
 8. Sono fatti salvi gli accordi aziendali sindacali in tema di orario di lavoro.
 9. Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente CCNL all'art.12.
 10. Lo svolgimento delle lavorazioni di manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi propedeutici all'attività lavorativa volte a garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, che eccedano il normale orario di lavoro e che non rientrino nella flessibilità oraria, sono da considerarsi lavoro straordinario.
 11. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti.
 12. Ai fini di una migliore funzionalità del servizio e di una maggiore efficienza della prestazione lavorativa, nonché di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tutti i lavoratori o gruppi di lavoratori possono concordare col datore di lavoro un'elasticità di orario in entrata rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato e della pausa pranzo fino a 30 minuti con correlato recupero da parte dell'interessato alla fine della stessa giornata lavorativa.
 13. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente e in particolare la durata massima della prestazione lavorativa, comprensiva delle ore di lavoro straordinario, non può in ogni caso eccedere i seguenti limiti: nel corso della settimana, il limite di 50 ore in caso di distribuzione su 5 giorni e di 54 ore in caso di distribuzione su 6 giorni.
Nell'arco temporale di 4 mesi, escludendo dal computo i periodi di ferie e quelli di assenza per malattia, non può superare la durata media di 48 ore settimanali. A fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, la suddetta durata media di 48 ore settimanali può essere riferita a un arco temporale massimo di 6 mesi.
- Da tali regimi di orario sono escluse le figure professionali cui siano riconosciute mansioni direttive.

4. Modifica all'Art. 7bis (Articolazione dell'orario di lavoro: multiperiodicità)

L'art. 7 bis viene rubricato "Orario di lavoro per attività di trasporto a lunga percorrenza" e il contenuto viene così modificato e sostituito:

1. L'orario ordinario di lavoro può essere esteso ai sensi del D.Lgs. n. 234/2007 nei confronti del seguente personale autista:
 - adibito a mansioni ai sensi del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, del R.D. n. 1955/1923 e del R.D. n. 2657/1923, le quali comportino prolungate assenze giornaliere dalla sede per oggettivi vincoli organizzativi derivanti dalla tipologia dei trasporti, di carattere extraurbano a lunga percorrenza;
 - esclusivamente per il trasporto di rifiuti a impianti di smaltimento, riciclaggio e trattamento;
 - che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CE 561/2006 e 156/2014, autoarticolati, autotreni con rimorchio autosnodati.
1. Nei confronti di tale personale viaggiante, i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento CE 561/2006, i riposi intermedi di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 234/2007, i periodi di riposo di cui all'art. 6 del medesimo Decreto sono da considerare tempi esclusi dal computo dell'orario di lavoro di cui al presente articolo.
2. Per tali lavoratori la durata media della settimana lavorativa è fissata ai sensi del D.Lgs. n. 234/2007 el 'orario di lavoro può essere distribuito su 5 o 6 giorni alla settimana, congruibile nell'arco di 4 settimane, nel rispetto dell'art. 8 del regolamento CE 561/2006.
3. L'applicazione di tale regime orario è soggetta alla previa intesa con le OO.SS. sottoscrittrici del presente C.C.N.L., che dovrà prevedere l'elenco del personale dedicato ai servizi di trasporto a lunga percorrenza e la verifica periodica della sussistenza dei requisiti.
4. Le maggiorazioni per lavoro straordinario saranno riconosciute oltre l'orario ordinario.
5. L'intesa per l'applicazione dell'orario previsto dal D.Lgs. n. 234/2007 dovrà prevedere il riconoscimento di un adeguato trattamento economico accessorio (a titolo indicativo e non esaustivo: indennità di disponibilità per ore ordinarie supplementari, trasferta giornaliera, indennità notturna, indennità di carico e scarico), che tenga conto del regime orario applicato.
6. Tale trattamento sostituisce quanto previsto dal presente CCNL in materia di trasferta.

5. Inserimento del nuovo Art. 7 ter (Reperibilità)

Viene inserito il nuovo articolo 7 ter rubricato “Reperibilità” e con il seguente contenuto:

1. La reperibilità è una prestazione strumentale e accessoria rispetto alla normale prestazione lavorativa.
2. La reperibilità deve essere prevista in sede di assunzione. Nell'ipotesi in cui non sia stata prevista in sede di assunzione, la reperibilità si basa sull'intesa fra le parti.
3. Ove le particolarità del servizio svolto dall'azienda lo richiedano necessariamente per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati.
4. Durante il periodo di reperibilità il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro per sopperire a esigenze non prevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi.
5. La reperibilità può essere oraria, giornaliera o settimanale. La reperibilità settimanale non può eccedere le 2 settimane continuative su 4 e non deve comunque coinvolgere più di 6 giorni continuativi.
6. L'inserimento nei turni di reperibilità deve essere comunicato al lavoratore almeno 7 giorni prima.
7. Il datore di lavoro provvede ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta. Il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.
8. Il lavoratore in reperibilità, in caso di chiamata, è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo, in modo da raggiungere il luogo dell'intervento, di norma entro 30 minuti dalla chiamata, fatta salva diversa pattuizione aziendale.
9. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario ovvero compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato.
10. Al lavoratore in reperibilità, che utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento, sono rimborsate le spese di viaggio la cui quantificazione avviene secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.
11. Al lavoratore in reperibilità è in ogni caso dovuta, per il periodo nel quale sia in attesa di un'eventuale chiamata, l'indennità di reperibilità, pari a:
 - euro 5,00 per ogni giornata dal lunedì al sabato che coincida con la giornata di turno programmato di lavoro normale;
 - euro 7,00 per ogni giornata non festiva, dal lunedì al sabato, non coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;
 - euro 10,00 per ogni giornata festiva, ivi compresa quella di riposo.

6. Inserimento del nuovo Art. 7 quater (Lavoro a turni)

Viene inserito il nuovo articolo 7 quater rubricato “Lavoro a turni” e con il seguente contenuto:

1. Costituisce lavoro a turni qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro, anche in gruppi ovvero a squadre, in forza del quale diversi dipendenti sono occupati negli stessi posti di lavoro secondo un determinato ritmo rotativo su più turni giornalieri.
2. È considerato altresì lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano a una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore, anche se a turni non di uguale durata.
3. Il lavoro a turni può riguardare singole unità produttive o reparti e può articolarsi anche in un ciclo continuo, in base alle esigenze della produzione, in particolare quando gli impianti aziendali non consentono interruzioni dell'attività.
4. I lavoratori non possono rifiutarsi all'istituzione di turni di lavoro giornalieri e devono prestare la loro opera nel turno stabilito, salvo sopraggiunta inidoneità ovvero documentata forza maggiore.
5. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente al lavoratore l'orario di lavoro o i turni che lo stesso lavoratore dovrà rispettare nella successiva settimana.
6. La ripartizione giornaliera in turni dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione aziendale che curerà l'alternarsi dei lavoratori nei diversi turni.
7. L'orario di lavoro viene disposto in modo tale da consentire ai lavoratori turnisti di usufruire periodicamente della disponibilità del pomeriggio del sabato.
8. Nei casi di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante non potrà lasciare il posto di lavoro fino a quando non venga sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di un numero di ore corrispondente alla metà del turno.
9. Quando non sia possibile la tempestiva sostituzione e le mansioni siano tali che dalla sua assenza possa derivare un pregiudizio alla produzione e al lavoro degli altri lavoratori, in via del tutto eccezionale, il termine massimo anzidetto potrà essere prolungato per tutta la durata del turno. Dette prestazioni oltre l'orario normale di lavoro giornaliero sono considerate anche agli effetti economici straordinarie.

10. Per sopperire a temporanee necessità di carattere organizzativo e/o di carattere produttivo, l'azienda potrà modificare lo schema di turnazione di singoli lavoratori, previa comunicazione ai lavoratori interessati con un preavviso minimo di 2 giorni.
11. In caso di turnazioni con prestazioni notturne, sarà dovuta la maggiorazione prevista per lavoro notturno.
12. Il riposo settimanale per i lavoratori turnisti, compatibilmente con le esigenze aziendali, può non coincidere con la domenica.
13. Qualora il lavoratore turnista dovesse prestare la sua attività nel giorno di riposo, egli avrà diritto alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.
14. I riposi per i lavoratori turnisti notturni maturano "pro-quota", su base annua, con riferimento ai turni notturni prestati.
15. I lavoratori turnisti con orari di lavoro di 8 ore giornaliere consecutive ovvero addetti a turni avvicendati hanno diritto ad un riposo retribuito di mezz'ora per la consumazione del pranzo, da usufruire possibilmente fuori dai locali o a macchine ferme.
16. Anche i lavoratori turnisti hanno diritto, oltre al riposo di cui al precedente comma, alle pause, ai riposi giornalieri e ai riposi settimanali di cui godono i lavoratori non turnisti.

7. Modifica all'Art. 9 (Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro-elasticità)

L'art. 9 viene così modificato e sostituito:

1. In considerazione di particolari situazioni produttive, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di realizzare la media dell'orario settimanale di lavoro
 - per singole settimane non consecutive con prestazioni lavorative giornaliere di durata normalmente non inferiore a 3 ore e non superiore a 10 ore;
 - per periodi plurisettimanali consecutivi non superiori a 4 mesi, con prestazioni lavorative settimanali di durata non superiore a 48 ore settimanali ed altre, a compensazione, di minore durata.
2. Gli orari di lavoro e i periodi programmati in attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 1 sono comunicati con ordine di servizio ai lavoratori interessati:
 - con preavviso di 4 giorni calendariali precedenti l'inizio della settimana singola;
 - con preavviso di 8 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo fino a 4 settimane consecutive;
 - con preavviso di 10 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo plurisettimanale superiore.
3. Nell'ipotesi di cui alla lett. b) del comma 1, le prestazioni lavorative, rese oltre il normale orario settimanale e fino a 48 ore settimanali per un massimo di 150 ore pro capite annue, sono compensate con la retribuzione base parametrica oraria maggiorata del 15 % per le prime 120 ore e 20 % per le ore residue.
4. Il trattamento di cui al precedente comma è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
5. Le variazioni dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro per effetto dei programmi di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 non danno diritto al trattamento per lavoro straordinario né danno luogo a riduzioni del trattamento retributivo contrattualmente dovuto.
6. Le ore di prestazione programmate in attività lavorativa flessibile non possono essere richieste nel giorno di riposo settimanale.
7. Nei periodi in cui siano in atto programmi di attività lavorativa flessibile, ai sensi della lett. b) del comma 1, ai lavoratori interessati non vengono, di norma, richieste prestazioni di lavoro straordinario, fatti salvi casi eccezionali o imprevisti e comunque nei limiti di cui all'art. 12.
8. Qualora, nei periodi in cui sia in atto un programma di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 1, si verificassero assenze per infermità per malattia o infortunio non sul lavoro in giorni in cui sia stata programmata una prestazione lavorativa di durata superiore al normale orario giornaliero, le ore prestabilite in eccedenza sono recuperate nell'ambito del medesimo ovvero di un successivo programma.
9. Con accordo aziendale, le Parti potranno concordare modifiche e/o integrazioni del presente articolo.

8. Modifica all'Art. 12 (Lavoro straordinario)

L'art. 12 viene così modificato e sostituito:

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 7 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario. In caso di utilizzo dell'istituto della flessibilità/multiperiodicità dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario decorre soltanto al superamento della media oraria calcolata "a consuntivo" in base all'articolazione di cui all'art. 9.
2. Il lavoro straordinario può essere prestato entro la soglia di 150 ore annuali individuali e nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro. Nei limiti di tale soglia, il lavoratore non può rifiutarsi di prestare il lavoro straordinario, se non per giustificati e comprovati motivi che impediscono la prestazione lavorativa

straordinaria. Il rifiuto, opposto in mancanza di giustificati motivi, costituisce inadempienza ed è disciplinarmente sanzionabile. È legittimo il rifiuto di prestare lavoro straordinario da parte del lavoratore studente.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è sempre ammesso in relazione a:

- casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti e in tempo utile alla RSA.

Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del limite legale (250 ore) o contrattuale dello straordinario.

3. Le parti concordano che una quota pari al 100% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la RSA aziendale, nella Banca delle ore.
4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
5. Le maggiorazioni sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto dai singoli articoli del presente contratto. Inoltre, tali maggiorazioni non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.
6. Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.
7. Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 25 del presente contratto:

	Maggiorazioni
Lavoro straordinario diurno feriale (prime 75 ore annue)	13%
Lavoro straordinario diurno feriale (successive 75 ore annue)	20%
Lavoro straordinario diurno feriale (ore successive)	35%
Lavoro straordinario diurno festivo	65%
Lavoro straordinario notturno feriale	50%
Lavoro straordinario notturno festivo	75%

9. Modifica all'Art. 13 (Lavoro notturno)

L'art. 13 viene così modificato e sostituito:

1. È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00. Per i lavoratori che eseguono lavoro in tre turni avvicendati di otto ore, si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello delimitato dal terzo (22:00/ 06:00).
2. Le ore di lavoro notturno sono retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 33%. Relativamente ai soli turni di lavoro che abbiano inizio dalle ore 4 del mattino, si considera prima ora del servizio diurno l'ora dalle 5 alle 6 retribuita con una maggiorazione non inferiore al 20%.
3. I casi di eccezionalità per i quali il lavoro non va considerato notturno sono i seguenti:
 - il lavoro prestato per sostituzione di lavoratori per mancato cambio turno;
 - il lavoro prestato per la manutenzione, ripristino o sicurezza degli impianti;
 - il lavoro effettuato a seguito di spostamento eccezionale dal lavoro a giornata o dal turno diurno al notturno;
 - il lavoro prestato in regime di flessibilità dell'orario di lavoro;
 - il lavoro effettuato per le causali di ricorso al lavoro eccedente e straordinario.
4. L'introduzione del lavoro notturno può essere preceduta dalla consultazione con le rappresentanze sindacali, se costituite in azienda, aderenti alle Parti firmatarie del presente CCNL, o, in mancanza, con le organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori appartenenti alle Parti come sopra definite e per il tramite

dell'Associazione cui l'azienda aderisce o conferisce mandato. La suddetta consultazione deve essere effettuata e conclusa entro un periodo di 7 giorni.

10. Modifica all'Art. 14 (Riposi settimanali, riposi compensativi e riposi retribuiti)

L'art. 14 viene così modificato e sostituito:

1. Il lavoratore ha diritto, ogni 7 giorni, a un riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.
2. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.
3. Fanno eccezione alle disposizioni di cui sopra le:
 - attività di lavoro a turni, ogni volta cioè che il lavoratore cambi turno o cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo settimanale;
 - attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.
4. Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le particolari caratteristiche di cui all'art. 9, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003.
5. I lavoratori che lavorano la domenica godranno del prescritto riposo in un giorno diverso della settimana.
6. Per le giornate lavorative svolte in deroga, il trattamento economico sarà quello previsto per il lavoro straordinario festivo.
7. Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, il lavoratore può beneficiare, per esigenze religiose, di un riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, che deve essere concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non sono applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi. Qualora una delle festività dovesse cadere nel giorno concordato col lavoratore, allo stesso lavoratore verrà corrisposta un'ulteriore giornata di retribuzione, unitamente alla retribuzione mensile.

11. Inserimento del nuovo Art. 14 bis (Pause e riposo giornaliero)

Viene inserito il nuovo articolo 14 bis rubricato "Pause e riposo giornaliero" con il seguente contenuto:

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, il lavoratore ha diritto:
 - a beneficiare di una pausa, di durata non inferiore a dieci minuti, fruita consecutivamente ai fini del recupero delle energie psico-fisiche, nonché per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo;
 - a una pausa per la consumazione del pasto, non inferiore a trenta minuti, le cui modalità di fruizione sono stabilite a livello aziendale.
2. La determinazione del momento in cui godere della pausa è rimessa al datore di lavoro che la può individuare, tenuto conto delle esigenze tecniche dell'attività lavorativa, in qualsiasi momento della giornata lavorativa e non necessariamente in immediata successione del trascorrere delle 6 ore di lavoro.
3. Pertanto, nell'ipotesi in cui l'organizzazione del lavoro preveda la giornata c.d. spezzata, la pausa potrà coincidere con il momento di sospensione dell'attività lavorativa. Le pause non sono computate come orario di lavoro.
4. I lavoratori che utilizzano un'attrezzatura munita di videoterminali in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, hanno diritto, qualora svolgano tale attività per almeno quattro ore consecutive, a una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continuativa al videoterminale, senza possibilità di cumulo all'inizio e al termine dell'orario di lavoro. Il tempo di pausa è considerato orario di lavoro.
5. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito senza soluzione di continuità, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

12. Modifica all'Art. 15 (Permessi retribuiti)

L'art. 15 viene così modificato e sostituito:

1. In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.
2. È inoltre riconosciuto alla generalità dei lavoratori un monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro (in sigla ROL) di 30 ore, utilizzabili dai lavoratori a titolo di permessi orari individuali/permessi ROL, fruiti in blocchi unitari di 4 ovvero di 8 ore.
3. Resta salva la possibilità di disciplinare le modalità di utilizzo dei permessi di cui al comma 2 mediante accordo sindacale di secondo livello sottoscritto dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
4. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 25 del presente contratto in atto al momento

BM

AB

[Signature]

della scadenza ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

5. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di servizio prestato.
6. I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni.
7. Previo specifico accordo fra le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare i permessi in busta paga mensilmente.
8. Allorquando dovesse verificarsi una sospensione o una riduzione dell'attività lavorativa dovuta a causa di forza maggiore o a una contrazione temporanea di mercato, l'azienda potrà attivare la fruizione collettiva dei permessi per tutti o gruppi di lavoratori, ai quali il lavoratore non potrà opporsi.

13. Inserimento del nuovo Art. 15 bis (Altri permessi retribuiti)

Viene inserito il nuovo articolo 15 bis rubricato "Altri permessi retribuiti" e con il seguente contenuto:

1. In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuita.
2. I lavoratori donatori di sangue e donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti secondo le modalità previste dalla legge.
3. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:
 - 2 giorni per ciascun esame universitario;
 - 5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
 - 8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
 - 10 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.

14. Inserimento del nuovo Art. 15 ter (Permessi per disabilità)

Viene inserito il nuovo articolo 15 ter rubricato "Permessi per disabilità" e con il seguente contenuto:

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della legge 104/1992 e s.m.i., hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
2. I suddetti lavoratori possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al suddetto prolungamento del congedo parentale, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.
3. Il lavoratore ha diritto di fruire di permessi retribuiti mensili di 3 giorni, anche continuativi, per assistere un familiare con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, che non sia ricoverato a tempo pieno; intendendosi, a tal fine per familiare, il coniuge, la parte di un'unione civile, il convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado.
4. Quando due o più lavoratori devono prestare l'assistenza di cui al primo periodo del presente comma allo stesso familiare, fruiranno di permessi in modo alternativo.
5. Il lavoratore che deve prestare l'assistenza di cui innanzi a più familiari, fruirà dei permessi per ciascuno di essi.
6. Il permesso di cui trattasi spetta anche per parenti o affini di terzo grado in mancanza di altri familiari o nel caso in cui gli stessi familiari abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano mancanti.
7. Il lavoratore può usufruire, alternativamente, dei permessi di cui ai precedenti commi e ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito, senza il suo consenso, in altra sede.
8. Qualora il datore di lavoro accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei diritti di cui ai precedenti commi, il lavoratore decade dagli stessi diritti, ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare.
9. Al fine di evitare abusi da parte del lavoratore che usufruisce del congedo di cui al presente articolo, il datore di lavoro può disporre controlli nei limiti stabiliti dalla legge n. 300/1970.
10. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui ai predetti commi ha priorità di accesso al lavoro agile ovvero ad altre forme di lavoro flessibile, stabilite in sede di contrattazione aziendale in considerazione delle peculiarità del settore.
11. Quanto statuito ai precedenti commi si applica anche al lavoratore affidatario di persone affette da disabilità in situazione di gravità.
12. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui ai primi due commi, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei

rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

15. Modifica all'Art. 16 (Permessi per decesso e gravi infermità di familiari)

L'art. 16 viene così modificato e sostituito:

1. In caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado, di un affine entro il primo grado, anche non convivente o, comunque, di un soggetto componente la famiglia anagrafica, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito.
2. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
3. Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità, il lavoratore è tenuto, entro il termine di 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata dal medico specialista del Servizi Sanitario Nazionale.
4. In mancanza della suddetta certificazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore di permessi retribuiti.
5. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto a documentare l'evento con apposita certificazione.
6. I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso.
7. Nel caso di grave infermità dei familiari di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.
8. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
9. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
10. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
11. Qualora venga accertato il venir meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustificano la loro richiesta.
12. I permessi disciplinati dal presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone disabili disciplinati dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e s.m.i.

16. Modifica all'Art. 17 (Congedi per gravi motivi familiari)

L'art. 17 viene così modificato e sostituito:

1. Il lavoratore può richiedere un periodo di congedo non retribuito per gravi motivi familiari relativi alla situazione personale, alla propria famiglia anagrafica e ai soggetti di cui all'art. 433 del codice civile, anche se non conviventi.
2. I motivi per i quali possono essere chiesti i congedi sono quelli indicati dal decreto interministeriale n. 278/2000.
3. I congedi, utilizzabili in modo continuativo o frazionato, non potranno essere superiori a due anni.
4. Durante il periodo di assenza, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ma non alla retribuzione, né può svolgere altra attività lavorativa.
5. Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio.
6. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
7. Il datore di lavoro è tenuto, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi e a comunicare l'esito della richiesta al dipendente.
8. L'eventuale rigetto, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato ovvero la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.
9. Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.
10. Ove ricorra una delle ipotesi di cui al punto precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso.

11. Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro.
12. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può, comunque, consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

17. Inserimento del nuovo Art. 17 bis (Altre tipologie di congedi)

Viene inserito il nuovo articolo 17 bis rubricato "Altre tipologie di congedi" e con il seguente contenuto:

Congedo matrimoniale

1. In caso di matrimonio avente validità civile ovvero in caso di unione civile, al lavoratore non in prova spetta un periodo di congedo di quindici giorni consecutivi di calendario.
2. Il periodo di congedo matrimoniale è considerato ad ogni effetto attività di servizio.
3. Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.
4. Il lavoratore ha diritto per il periodo di congedo alla retribuzione di fatto.
5. La richiesta di congedo deve essere presentata al datore di lavoro con almeno 10 giorni di preavviso, salvo casi eccezionali.
6. Il datore di lavoro concede il congedo, compatibilmente con le esigenze aziendali, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio e fino a 3 mesi dopo la celebrazione. Il lavoratore dovrà esibire, al termine del periodo di congedo, la documentazione attestante la celebrazione del matrimonio.

Congedo per tossicodipendenza

1. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, titolari di contratto a tempo indeterminato, hanno diritto a fruire di un periodo di aspettativa non retribuita, per una durata massima di tre anni, al fine di partecipare ai programmi terapeutici riabilitativi presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali.
2. Il periodo di aspettativa non si computa ai fini dell'anzianità di servizio.
3. Il lavoratore deve fare istanza di godimento del periodo di aspettativa al datore di lavoro con richiesta scritta trasmessa con preavviso di almeno sette giorni, documentando il suo stato di tossicodipendenza.
4. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa senza assegni per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Congedo nonni lavoratori

I nonni lavoratori hanno diritto a 10 giorni di permesso non retribuito all'anno per prestare assistenza ai propri nipoti di età non superiore ai 12 anni.

Congedo per formazione

1. Ai sensi dell'art.5 della Legge n.53/2000, il lavoratore con almeno 4 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
2. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
3. La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.
4. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare il 3% del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.
5. Nelle aziende fino a 100 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

6. Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
7. In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.
8. I lavoratori studenti con meno di 4 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, nel corso dell'anno, un periodo di 30 giorni di congedo non retribuito, continuativo o frazionato, compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative dell'azienda.

Congedo per la formazione continua

1. I lavoratori hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali.
2. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali.
3. Gli interventi formativi oggetto di piani aziendali o territoriali possono essere finanziati per mezzo dei fondi interprofessionali per la formazione continua.
4. Il monte ore da destinare ai congedi per la formazione continua è di 10 ore annue. La contrattazione decentrata può incrementare il numero delle ore.
5. I lavoratori destinatari dell'attività di formazione sono individuati dal datore di lavoro secondo criteri di rotazione e con cadenza annuale, garantendo pari opportunità di partecipazione ai lavoratori e alle lavoratrici.

Congedo per cariche pubbliche

1. I lavoratori subordinati eletti in seno al Parlamento nazionale o europeo, ovvero alle assemblee regionali hanno diritto a fruire dell'aspettativa non retribuita per tutto il periodo del mandato.
2. I lavoratori hanno, altresì, diritto ad essere collocati in aspettativa non retribuita dal giorno di presentazione di candidatura sino a quella delle elezioni. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio. I lavoratori eletti per la copertura di cariche pubbliche nelle Amministrazioni locali hanno diritto ad essere collocati in aspettativa non retribuita per la durata del mandato.
3. In alternativa, possono chiedere di continuare a prestare la loro attività lavorativa fruendo di permessi retribuiti e non, secondo le modalità stabilite dalla legge. Il periodo di aspettativa è computato nell'anzianità di servizio.
4. Le lavoratrici chiamate a rivestire la carica di Consiglieri Nazionali di Parità hanno diritto, per l'esercizio del loro mandato, a fruire di permessi non retribuiti nella misura stabilita dalla legge.
5. I lavoratori chiamati ad esercitare funzioni presso i seggi elettorali hanno diritto ad assentarsi per tutto il periodo corrispondente alle operazioni medesime.
6. Per l'impegno assunto, i lavoratori hanno diritto per i giorni festivi e quelli non lavorativi a quote retributive giornaliere aggiuntive rispetto al trattamento economico normalmente percepito, ovvero a procedere al loro recupero con una giornata di riposo compensativo.
7. Ai lavoratori aderenti alle associazioni di volontariato inserite nell'elenco di cui all'art. 1 D.P.R. n. 613/1994, che siano impegnati in attività di soccorso e di assistenza, vengono garantiti, relativamente al periodo dell'effettivo impegno:
 - la conservazione del posto di lavoro per un periodo non superiore a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni nel corso dell'anno;
 - il trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro.

Congedo per donne vittime di violenza di genere

1. La lavoratrice che sia inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
2. Salvo casi di oggettiva impossibilità, per poter fruire del congedo la lavoratrice è tenuta ad avvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, nonché a produrre la certificazione relativa al percorso di protezione.
3. Il congedo di cui al presente articolo può essere usufruito su base oraria o giornaliera secondo modalità concordate con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.
4. Durante la fruizione del congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e alla contribuzione figurativa.

5. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
6. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al presente articolo ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro.
7. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

18. Inserimento del nuovo Art. 17 ter (Conservazione del posto di lavoro durante il congedo)

Viene inserito il nuovo articolo 17 ter rubricato "Conservazione del posto di lavoro durante il congedo" e con il seguente contenuto:

Salvo specifiche disposizioni stabilite dai precedenti articoli, durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

19. Modifica all'Art. 18 (Lavoro festivo)

L'art. 18 viene così modificato e sostituito:

1. È considerato lavoro festivo quello prestato il:
 - a. 1° gennaio (Capodanno);
 - b. 6 gennaio (Epifania);
 - c. lunedì di Pasqua;
 - d. 25 aprile
 - e. 1° maggio (Festa del lavoro);
 - f. 2 giugno (Festa della Repubblica);
 - g. 15 agosto (Assunzione);
 - h. 4 Ottobre (San Francesco D'Assisi)
 - i. 1° novembre (Ognissanti)
 - j. 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - k. 25 dicembre (S. Natale);
 - l. 26 dicembre (S. Stefano);
 - m. giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.
2. Le ore di lavoro svolto nelle giornate festive verranno remunerate con la maggiorazione del 50% se diurno e del 75% se notturno.
3. Resta salvo quanto disposto dall'art.15.
 Durante i suddetti giorni festivi il dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro, percependo comunque la sola retribuzione di fatto.
 Qualora una delle festività sopra elencate dovesse coincidere con la domenica, sarà corrisposto ai lavoratori, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, un ulteriore importo, pari alla quota giornaliera della normale retribuzione.
 Al lavoratore spetta la retribuzione prevista per la festività anche in caso di malattia, infortunio, astensione per maternità obbligatoria e facoltativa, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi, nonché in caso di sospensione dal lavoro per ragioni indipendenti dalla volontà del lavoratore.
 La retribuzione non è invece dovuta per le festività che ricorrono in periodi di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata.

20. Modifica all'Art. 19 (Ferie)

L'art. 19 viene così modificato e sostituito:

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni con orario settimanale su 6 giorni e 22 giorni con orario settimanale su 5 giorni.
2. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane consecutive, nei periodi di minor lavoro.
3. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio non sul lavoro in presenza di comunicazione tempestiva al datore di lavoro.
4. Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.
5. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.
6. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, il lavoratore maturerà un dodicesimo per ogni mese intero o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di servizio prestato. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art.25 del presente CCNL, considerando i

mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni di servizio prestati e le giornate di ferie godute.

21. Modifica all'Art. 20 (Diritto allo studio)

L'art. 20 viene così modificato e sostituito:

1. Il diritto allo studio è riconosciuto come diritto del lavoratore a migliorare il proprio livello culturale sia sul piano generale sia sotto il profilo strettamente professionale. A fine di rendere effettivo il diritto allo studio, sono concessi, nei limiti del monte ore aziendale di cui al successivo comma, permessi retribuiti a tutti i lavoratori che si iscrivono e frequentano corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.
2. Possono, altresì, beneficiare dei permessi di studio:
 - i lavoratori che frequentano corsi di qualificazione e di riqualificazione professionale, in relazione alle competenze professionali richieste dall'attività svolta in azienda;
 - i lavoratori extracomunitari che si iscrivono e frequentano corsi di scolarizzazione "dedicati", organizzati da istituti e/o da enti pubblici.
3. Il diritto allo studio per i lavoratori aventi diritto viene assicurato attraverso l'istituzione di un monte ore complessivo aziendale, nei cui limiti sono concessi i permessi retribuiti a carico dell'azienda.
4. Il monte ore a disposizione dei lavoratori, per l'esercizio del diritto allo studio, è determinato ogni triennio moltiplicando 16 per il numero di dipendenti occupati al 1° gennaio del primo anno del triennio, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.
5. I lavoratori che frequentano corsi di studio tenuti da istituti di istruzione pubblici, parificati o legalmente riconosciuti usufruiscono, a richiesta e con le modalità indicate nel presente articolo, di permessi retribuiti nei limiti del monte ore aziendale di cui ai commi 3 e 4 e comunque nella misura massima di 150 ore triennali pro capite, nonché nel limite della metà delle ore di frequenza previste dal corso di studio. Le ore fruite come permesso di studio sono comprensive delle prove di esame.
6. Le 150 ore "pro-capite" per triennio potranno essere usufruite mediante concentrazione anche in un solo anno, salvo quanto previsto dai precedenti commi.
7. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il 3% del totale dei lavoratori occupati nel turno stesso, fermo restando che dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.
8. I lavoratori studenti ossia i lavoratori che frequentano corsi di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
9. Il lavoratore, per fruire dei permessi retribuiti, deve inoltrare richiesta scritta al datore di lavoro, con la specifica del corso di studio che intende frequentare. La richiesta del lavoratore è inoltrata secondo le modalità e i termini che saranno stabiliti a livello aziendale.
10. I lavoratori sono tenuti a fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, a certificare mensilmente le ore di effettiva frequenza.

22. Modifica all'Art. 24 (Normale retribuzione)

L'art. 24 viene così modificato e sostituito:

- La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
- a. paga base nazionale conglobata
 - b. eventuali EDR, terzi elementi e trattamenti integrativi;
 - c. premi di risultato variabili
 - d. scatti di merito, professionalità o anzianità
 - e. altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

23. Modifica all'Art. 25 (Retribuzione di fatto - Tipologie di retribuzione)

L'art. 25 viene così modificato e sostituito:

1. La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art.24 del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, i premi di risultato variabili e le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.
2. La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario

settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione comprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.

3. La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale unico "26". La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "165".

24. Modifica all'Art. 25 bis (Vacanza contrattuale una tantum)

L'art. 25 bis viene rubricato "Indennità di vacanza contrattuale" così modificato e sostituito:

1. Le Parti stipulanti si danno atto che, ferma restando l'ultrattività del presente CCNL, in caso di ritardo nel suo rinnovo, ai lavoratori è corrisposta un'indennità retributiva provvisoria denominata "Indennità di Vacanza Contrattuale".
2. L'importo della suddetta indennità viene determinata, per ciascun livello d'inquadramento, applicando al valore del minimo tabellare una percentuale pari al tasso di inflazione dell'anno precedente.
3. La suddetta indennità viene riassorbita dagli incrementi salariali stabiliti in sede di rinnovo ferma restando, per il periodo di vacanza contrattuale, la compensazione delle eventuali differenze retributive.

25. Soppressione contratto di reinserimento e modifica all'Art. 25 ter (Contratto di reinserimento)

Il contratto di reinserimento disciplinato all'art. 25 ter viene soppresso e sostituito con altra disciplina. L'Art. 25 ter viene rubricato "Indennità" e così modificato e sostituito:

1. A tutti i lavoratori è riconosciuta un'indennità integrativa mensile di importo fisso pari a € 50,00 da corrispondere per 12 mensilità.
2. Per lo sgombero della neve viene corrisposta, limitatamente al personale addetto all'espletamento di tale servizio, un'indennità pari al 5% della retribuzione individuale oraria per ogni ora di effettivo svolgimento delle mansioni. Tale indennità assorbe fino a concorrenza quanto percepito al medesimo titolo per effetto di accordi aziendali.
3. Al conducente operatore unico di livello C2, viene corrisposta un'indennità giornaliera di € 1,00 per ogni giornata di effettiva prestazione. Allo stesso conducente che svolge servizio di carico, scarico e attività accessorie, per ogni giornata di effettiva prestazione, in concorso con altro operatore, viene corrisposta un'indennità giornaliera di € 0,50 per ogni giornata di effettiva prestazione. Dette indennità sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il TFR.
4. Ai lavoratori che prestano servizio domenicale normale - in turni con riposo settimanale fissato in altro giorno, al fine di garantire la continuità dei servizi d'istituto - è riconosciuta un'indennità pari a euro 7,00. Tale importo potrà essere incrementato previa contrattazione aziendale. Il valore incrementato è assorbito dal maggiore importo eventualmente riconosciuto allo stesso titolo da accordi collettivi aziendali in vigore. Tale indennità verrà corrisposta per ogni giorno domenicale di effettivo svolgimento della mansione ed ha le seguenti caratteristiche: è onnicomprensiva e compensa, pertanto, ogni altro istituto contrattuale previsto dal CCNL, quali tredicesima e quattordicesima mensilità, ferie, malattie, permessi comunque retribuiti; assorbe, fino a concorrenza, ogni indennità di mansione erogata ad analogo titolo; è cumulabile con le maggiorazioni previste dagli istituti contrattuali del lavoro notturno e delle prestazioni straordinarie, fatta eccezione per le prestazioni di lavoro festivo che, invece, assorbono tale indennità domenicale; non è cumulabile con l'indennità per turni continui avvicendati, che viene assorbita.
5. Ai lavoratori che operano in turni ciclici, continui ed avvicendati - tre turni o quattro turni, su 24 ore, con spostamento del riposo domenicale - è riconosciuta un'indennità pari al 3,65 % della sola retribuzione base parametrica mensile del livello di appartenenza.
6. Ai lavoratori che operano in turni ciclici, continui ed avvicendati - tre turni o quattro turni, su 24 ore, con riposo domenicale - è riconosciuta un'indennità pari al 2,45% della sola retribuzione base del livello di appartenenza.
7. Indennità giornaliera di lavaggio indumenti pari ad € 0,26 per ogni giornata di effettiva prestazione. Sono comunque fatte salve diverse prassi aziendali.
8. Indennità per operazioni tanatologiche: € 10,00 per l'addetto a turno alla camera mortuaria per l'esecuzione di operazioni tanatologiche, ivi comprendendovi i trattamenti conservativi, di ricomposizione e cosmesi sulla salma. Nelle realtà aziendali in cui le camere mortuarie sono dislocate in diverse zone del territorio, le parti aziendali possono ricercare e definire diverse modalità di corresponsione dell'indennità.
9. Indennità per trattamenti conservativi: € 12,00 per ogni trattamento conservativo di cui agli artt. 32 e 48 del DPR 10/9/1990 n. 285.
10. Indennità per esumazioni ed estumulazioni programmate: l'indennità per ogni salma esumata o estumulata è da attribuirsi complessivamente alla squadra operativamente impegnata. L'indennità è stabilita in € 12,00 per esumazione

effettuata con mezzi meccanici e per esumazione e € 17,00 per esumazione effettuata senza ausilio di mezzi meccanici.

11. Le indennità di cui ai commi 4 e 5 vengono corrisposte nella misura di 1/22 del loro valore mensile, in caso di tre turni su 24 ore; qualora i turni ciclici continuati avvicendati si svolgano in quattro turni su 24 ore, le indennità turno verranno corrisposte nella misura di 1/26 per ogni giorno di effettivo svolgimento della mansione. Dette indennità sono onnicomprensive e compensano, pertanto, ogni altro istituto contrattuale previsto dal CCNL o da accordi aziendali, quali 13^a e 14^a mensilità, ferie, malattia, infortuni, permessi comunque retribuiti; assorbono sino a concorrenza ogni altra indennità comunque denominata corrisposta ad analogo titolo; sono cumulabili con le maggiorazioni previste dagli istituti contrattuali del lavoro notturno e delle prestazioni straordinarie; sono assorbite e sostituite nelle giornate domenicali lavorate dall'indennità domenicale.
12. L'azienda è tenuta inoltre al rimborso spese per rinnovo patente e carta qualificazione conducente (CQC).

26. Modifica all'Art. 26 (Paghe base nazionali e condizioni di miglior favore)

L'art. 26 viene così modificato e sostituito:

1. La determinazione della paga base nazionale è contenuta nelle tabelle allegate al presente CCNL.
2. Restano ferme le condizioni retributive di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo.
3. Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "Elemento riassorbibile".

27. Soppressione Art. 26 bis (Formazione dei lavoratori)

L'art. 26 bis viene soppresso e cessa di esistere all'interno del contratto.

28. Modifica all'Art. 27 (Assorbimenti)

L'art. 27 viene così modificato e sostituito:

1. Gli incrementi retributivi derivanti da scatti di anzianità e da aumenti per competenza o per merito non sono assorbibili a seguito di aumenti derivanti da accordi economici o da accordi di rinnovo del presente CCNL, salvo che l'assorbimento sia stato espressamente previsto all'atto della concessione.

29. Modifica all'Art. 30 (Premio di risultato)

L'art. 30 viene rubricato "Premio di risultato, Elemento Aggiuntivo di Produttività e Elemento di Garanzia Retributiva" e così modificato e sostituito:

1. In sede aziendale potrà essere negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente, anche attraverso il ricorso ad eventuali comitati paritetici.
2. Ai fini della validità di suddetto accordo e affinché il premio possa essere detassato e decontribuito, esso dovrà essere sottoscritto con le sigle sindacali e depositato presso il Ministero del Lavoro.
3. Al fine di incentivare lo sviluppo della contrattazione di secondo livello orientandola verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività del lavoro, della qualità ed efficacia dei servizi, dell'efficienza ed innovazione organizzativa, della competitività e redditività dell'impresa, nel rispetto dei criteri di efficienza stabiliti dall'Autorità di regolazione, una quota del trattamento retributivo complessivo riconosciuto per il periodo 1° gennaio 2026-31 dicembre 2027 viene destinata alla definizione o all'incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale.
4. La quota economica in oggetto è disposta con carattere annuale ed è comprensiva dei riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale. L'importo sarà utilizzato unicamente per la definizione/incremento dei premi di risultato, secondo criteri da definire in sede di contrattazione aziendale; le quote spettanti ai lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività saranno misurate ed erogate annualmente a livello aziendale, sotto forma di "una tantum", secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato, con particolare riguardo alle caratteristiche che consentano l'applicazione delle previste agevolazioni fiscali e contributive. Resta inoltre inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale, nell'anno successivo e nel mese stabilito dalla contrattazione stessa. La quota di seguito indicata costituisce altresì l'istituto che funge da ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, come voce compensativa degli scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista ed inflazione reale.

5. L'importo sarà pari a 216,00€ per l'anno 2026 e 216,00 € per l'anno 2027, corrispondente a 18,00€ per 12 mensilità e calcolati sul parametro medio 130,07. Per i lavoratori a tempo parziale l'importo è proporzionalmente ridotto in relazione alla durata della prestazione, mentre nel caso di cessazione del rapporto in corso d'anno, l'importo verrà erogato in proporzione ai mesi in forza nell'anno di riferimento con le competenze di fine rapporto.
6. Nelle imprese in cui non è istituito il premio di risultato è riconosciuta ai lavoratori un'erogazione una tantum a titolo di retribuzione con finalità perequative, denominata Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.) annuo pro capite, pari 150,00 euro in proporzione ai mesi in forza nell'anno precedente. L'importo verrà erogato nel mese di marzo e dovrà essere riproporzionato per i lavoratori part-time in base all'orario contrattuale, nonché nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in corso di anno, sulla base dei mesi interi o frazioni di mese pari o superiore a 15 giorni di servizio prestato.

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano sulla opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sulla eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolati sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, possono rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende per la salvaguardia dell'occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo.

30. Modifica all'Art. 31 (Scatti di merito o di professionalità)

L'art. 31 viene rubricato "Scatti di anzianità" e così modificato e sostituito:

1. Per il servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale, il lavoratore ha diritto a scatti di anzianità maturati nello stesso livello di inquadramento il cui ammontare è definito dalla tabella a seguire:

Livello	Importo	Importo massimo	Numero massimo
Quadri	€ 40,00	€ 400,00	10
A1	€ 29,50	€ 354,00	12
A2S	€ 26,50	€ 318,00	12
A2	€ 26,50	€ 318,00	12
B1S	€ 25,00	€ 275,00	11
B1	€ 25,00	€ 275,00	11
B2S	€ 22,00	€ 242,00	11
B2	€ 22,00	€ 242,00	11
C1S	€ 21,00	€ 210,00	10
C1	€ 21,00	€ 210,00	10
C2S	€ 19,50	€ 195,00	10
C2	€ 19,50	€ 195,00	10
D1S	€ 18,00	€ 180,00	10
D1	€ 18,00	€ 180,00	10
D2S	€ 15,50	€ 155,00	10
D2	€ 15,50	€ 155,00	10

2. Gli scatti maturano con una cadenza triennale.
3. Le Parti si danno reciprocamente atto che gli importi degli scatti di anzianità riportati nella tabella retributiva che precede recepiscono, in questa fase, un adeguamento dei relativi valori, e non esauriscono la disciplina della materia. Le Parti riconoscono che, nel corso del confronto, le Organizzazioni sindacali hanno formulato specifiche richieste di incremento degli scatti di anzianità, che restano impregiudicate e formeranno oggetto di successivo approfondimento. A tal fine, le Parti si impegnano ad attivare, entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, un apposito tavolo di confronto finalizzato all'esame approfondito della disciplina e degli importi degli scatti di anzianità, alla luce delle richieste pervenute e della sostenibilità economica per le imprese del settore. Resta inteso che quanto definito nella tabella di cui al c. 1 conserva piena efficacia sino all'eventuale diversa determinazione assunta di comune accordo in esito al predetto tavolo.
4. Le Parti prevedono che gli scatti di anzianità, eventualmente già maturati alla data di migrazione al presente contratto, saranno conservati nel loro importo mentre gli scatti in corso di maturazione, quindi non ancora acquisiti, saranno disciplinati secondo quanto previsto dal presente articolo.
5. Le Parti danno atto che il numero di scatti già maturati concorre al raggiungimento del numero massimo di scatti previsto dal c. 1.
6. Le Parti convengono che gli scatti di anzianità decorrono dalla data di entrata in vigore del presente contratto per tutti i lavoratori già in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL che, fino a tale momento, non ne abbiano beneficiato.

31. Modifica all'Art. 32 (Indennità di cassa e maneggio di denaro)Modifica alla maggiorazione per Indennità di cassa e maneggio di denaro:

La percentuale del 5% prevista dal c. 1 per l'indennità di cassa e maneggio denaro viene innalzata al 6%.
Resta invariato il resto dell'articolo.

32. Modifica all'Art. 35 (Obblighi del lavoratore)L'art. 35 viene così modificato e sostituito:

1. Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.
2. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicate all'Azienda e successivamente documentate.
3. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.
4. Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza per malattia, con conseguente responsabilità disciplinare.
5. Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art.49. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

33. Modifica all'Art. 36 (Periodo di comportamento)L'art. 36 viene rubricato "Periodo di comportamento malattia e infortunio non sul lavoro" e così modificato e sostituito:

1. A decorrere dalla data di rinnovo del presente CCNL, il diritto alla conservazione del posto di lavoro cessa qualora il lavoratore raggiunga un periodo complessivo di 365 giorni di calendario, computando a tal fine anche gli eventi disciplinati secondo la normativa del precedente CCNL.
2. Il periodo di conservazione del posto di cui al precedente comma si intende riferito al cumulo delle assenze verificatesi durante l'arco temporale di 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.
3. I periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso, debitamente certificati dalle strutture sanitarie competenti e comunicati tempestivamente e comunque non oltre il termine del relativo evento morboso, non si computano ai fini del raggiungimento dei periodi di conservazione del posto di cui al precedente comma 1, fino ad un massimo complessivo di 120 giorni di calendario nel medesimo arco temporale.
4. In presenza di gravi patologie che richiedano terapie salvavita o cure invasive e prolungate, come ad esempio l'emodialisi e la chemioterapia, i periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare ed i giorni di assenza direttamente correlati alle citate terapie, debitamente certificati dalle strutture mediche competenti e comunicati tempestivamente e comunque non oltre il termine del relativo evento morboso, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso non si computano ai fini del raggiungimento del periodo di conservazione del posto fino ad un massimo complessivo di 300 giorni di calendario nel medesimo arco temporale. Resta salvo quanto previsto dalle norme in materia per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da Tbc.
5. Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le competenze di fine rapporto previste dal presente contratto.
6. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta la ripresa del servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.
7. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti di legge.
8. Il lavoratore che, per postumi invalidanti, non sia in grado di adempiere alle precedenti mansioni sarà adibito, ove possibile, alle mansioni più confacenti alla

propria professionalità e capacità lavorativa residua, secondo le norme vigenti in materia.

9. In mancanza, è in facoltà del lavoratore chiedere comunque di essere utilizzato, al fine di evitare il licenziamento, in mansioni appartenenti ad inquadramenti inferiori, visto quanto previsto e sempre ove possibile.

34. Modifica all'Art. 37 (Trattamento economico per malattia e retribuzione)

L'art. 37 viene così modificato e sostituito:

1. A decorrere dal rinnovo del presente CCNL, durante il periodo di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS pari al 100% per l'intera durata del periodo di comporto.
2. A fronte di un tasso medio annuo di assenza per malattia uguale o superiore al 4,7%, rilevato dall'azienda e comunicato alle Parti stipulanti il presente CCNL alla data del 31 dicembre di ciascun anno, l'azienda, nell'anno solare successivo, effettuerà, per ogni episodio di malattia o infortunio non sul lavoro di durata pari o inferiore a 5 giorni di assenza, le seguenti trattenute retributive, fatto comunque salvo quanto indennizzato dall'INPS:
 - a) a partire dal 6° evento morboso (ovvero dal 5° se le assenze complessivamente considerate hanno comunque già superato i 13 giorni di calendario anche non continuativi): trattenuta di 35 euro lordi per ogni singolo evento, da riproporzionare per i lavoratori a tempo parziale in relazione all'orario di lavoro contrattuale individuale;
 - b) dal 9° evento morboso in poi: trattenuta di 45 euro lordi per ogni singolo evento, da riproporzionare per i lavoratori a tempo parziale in relazione all'orario di lavoro contrattuale individuale;
 - c) a partire dal 12° evento morboso, in aggiunta alla misura precedente, le giornate di assenza verranno computate in via definitiva in misura doppia ai fini del raggiungimento dei limiti del periodo di comporto.
3. Le trattenute vengono effettuate prioritariamente dall'indennità integrativa mensile di cui all'art. 25 ter c. 1 del presente CCNL su base mensile, fino a concorrenza dell'importo dell'indennità. Qualora al 31 dicembre di ciascun anno permanga a carico del lavoratore un debito residuo, la relativa trattenuta, entro il limite all'importo massimo complessivo annuo dell'indennità in parola, sarà effettuata sugli importi mensili dell'indennità integrativa dell'anno solare seguente, entro il primo trimestre.
4. Il trattamento di cui al c. 2 non si applica alle seguenti situazioni: gravi patologie che richiedano terapie salvavita con conseguente discontinuità della prestazione lavorativa; eventi morbosi delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza o patologie di genere; assenze con ricovero ospedaliero o day hospital o ospedalizzazione domiciliare.
5. Ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro e della misura del correlato trattamento economico spettante, secondo quanto previsto dal presente articolo, sono considerati utili i periodi dei rapporti di lavoro svolti dai lavoratori continuativamente alle dipendenze delle aziende che applicano il presente CCNL. A tal fine, l'azienda cessante fornirà all'azienda subentrante nella gestione dell'appalto/affidamento e ai lavoratori interessati una dichiarazione che attesti, per ogni dipendente, il periodo di conservazione del posto di lavoro goduto e quello residuo nonché le specifiche misure del correlato trattamento economico erogato precedentemente alla data del passaggio dei lavoratori alle dipendenze dell'azienda subentrante.
6. Per gli eventi di malattia già in corso alla data di rinnovo del presente CCNL, nonché nei casi di prosecuzione di una precedente malattia, continua ad applicarsi la disciplina contrattuale previgente.

35. Modifica all'Art. 38 (Infortunio)

L'art. 38 viene così modificato e sostituito:

1. Ai sensi dell'art. 73 del DPR n. 1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 25 del presente CCNL.
2. Il datore di lavoro deve denunciare l'infortunio alla circoscrizione dell'INAIL nella quale è esercitato il lavoro, nel termine di 2 giorni da quello in cui ha avuto notizia dell'infortunio o dell'insorgenza della malattia professionale. La violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di comunicazione all'INAIL comporta l'applicazione delle sanzioni di legge. In caso di violazione dell'obbligo informativo da parte del lavoratore, l'assenza risulterà ingiustificata.
3. L'indennità a carico azienda, in caso di infortunio sul lavoro, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto fino a guarigione clinica.

4. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio al lavoratore.

36. Modifica all'Art. 39 (Astensione obbligatoria per maternità e bonus bebè)

L'art. 39 viene rubricato "Tutela della genitorialità" e così modificato e sostituito:

Tutela della genitorialità

1. L'inizio della tutela della genitorialità coincide con l'inizio della gravidanza.
2. Da tale momento il datore di lavoro:
 - non deve adibire la lavoratrice a mansioni pericolose, faticose o insalubri;
 - deve tener conto della condizione della lavoratrice in sede di valutazione dei rischi;
 - non deve adibire la lavoratrice al lavoro dalle ore 24:00 alle ore 6:00 sino al compimento di un anno di età del bambino;
 - non può obbligare la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre convivente, a prestare lavoro nella fascia oraria anzidetta fino al compimento di 3 anni di età del bambino;
 - non può obbligare la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente, a prestare attività lavorativa nella fascia oraria anzidetta fino al compimento di 14 anni di età del bambino.
3. È vietato il licenziamento della lavoratrice nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza, che si presume avvenuta 300 giorni prima della data presunta del parto, sino al compimento di un anno di età del bambino.
4. In ogni caso, è nullo il licenziamento originato dalla richiesta di fruizione del congedo parentale, ovvero del congedo per malattia del bambino.
5. Il divieto di licenziamento si applica anche nei casi di adozione e affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
6. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto al ripristino del rapporto sulla base della sola presentazione di idonea certificazione dalla quale risulti la sussistenza dello stato di gravidanza al momento del recesso.
7. È comunque ammessa la risoluzione del rapporto anche nel corso del periodo compreso tra l'inizio dello stato di gravidanza e il compimento del primo anno di età del bambino, in caso di:
 - licenziamento per giusta causa;
 - licenziamento per cessazione di attività aziendale;
 - scadenza del termine, in caso di contratto a tempo determinato;
 - in caso di appalto, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta.
8. Salva l'ipotesi di sospensione dell'intera attività aziendale o dell'attività del reparto al quale è assegnata la lavoratrice, è vietato sospendere la medesima nel periodo protetto.
9. Il divieto di sospensione opera anche a favore del padre lavoratore che goda del congedo di paternità.
10. Alle lavoratrici in gravidanza sono riconosciuti permessi retribuiti per lo svolgimento di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche.
11. Per godere dei permessi, le lavoratrici devono informare il datore di lavoro dello stato di gravidanza, mediante esibizione del certificato medico e, successivamente, produrre la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione della visita o degli esami.

Riposi e permessi per genitori

1. Alla lavoratrice madre spettano, durante il primo anno di vita del bambino, periodi di riposo giornaliero, anche cumulabili durante la giornata, durante i quali la stessa lavoratrice ha diritto a uscire dall'azienda, dall'unità produttiva o dal reparto.
2. I suddetti riposi/permessi sono fruiti nella misura di 2 ore, qualora l'orario giornaliero sia pari o superiore alle 6 ore, ovvero a 1 ora, nel caso in cui l'orario di lavoro giornaliero sia inferiore a 6 ore.
3. Qualora la lavoratrice madre fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'azienda, ovvero nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di esse, i periodi di riposo giornaliero sono di 30 minuti ciascuno.
4. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo giornaliero sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste al secondo periodo del presente comma possono essere utilizzate anche dal padre.
5. Il diritto ai riposi spetta anche al genitore adottivo o affidatario entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.
6. I riposi/permessi in parola sono considerati lavorativi a tutti gli effetti e, pertanto, sono retribuiti come orario normale.
7. Il lavoratore padre ha diritto ai periodi di riposo giornaliero/permessi retribuiti:
 - nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente ma autonoma;
 - in caso di morte o di grave infermità della madre.

8. Il lavoratore genitore di minore con disabilità, con necessità di sostegno elevato o molto elevato, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104 del 1992 e s.m.i, può chiedere al datore di lavoro, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale, di usufruire di 2 ore di riposo giornaliero retribuite, da godere fino al compimento del 3 anno di vita del bambino.
9. In alternativa a quanto sopra disposto i genitori, anche adottivi, del bambino con necessità di sostegno elevato o molto elevato, accertata sempre ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104 del 1992 e s.m.i, possono fruire, in alternativa tra loro e anche in maniera continuativa, di 3 giorni al mese di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa.
10. I suddetti riposi e permessi possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.
11. Entrambi i genitori hanno diritto di astenersi, alternativamente, dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni ovvero, nel caso di adozione o di affidamento, non superiore a 6 anni.
12. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 10 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e i 14.
13. Il congedo per malattia del figlio spetta, altresì, al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
14. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai precedenti primi due periodi.
15. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente comma, la lavoratrice e il lavoratore comunicano direttamente al medico, all'atto della compilazione del certificato di malattia le proprie generalità.
16. Ai periodi di congedo per malattia del figlio, di cui al presente comma, non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
17. I periodi di congedo per la malattia del figlio, di cui ai precedenti primi due periodi, sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Bonus bebè

Sarà riconosciuta un'indennità una tantum al lavoratore dell'importo di € 200,00 in occasione di nascite, adozioni e affidamenti preadottivi.

37. Inserimento del nuovo Art. 39 ter (Congedi per maternità e paternità)

Viene inserito il nuovo articolo 39 ter rubricato "Congedi per maternità e paternità" e con il seguente contenuto:

Disposizioni generali

1. Il datore di lavoro può assumere, in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo, personale con contratto di lavoro a tempo determinato o può utilizzare personale con contratto di lavoro temporaneo, anche con anticipo fino a 1 mese rispetto al periodo di inizio del congedo.
2. Nell'ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro delle aziende con meno di 20 dipendenti fruisce di uno sgravio contributivo del 50%; nel caso di utilizzazione di personale con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio ottenuto dalla stessa società di fornitura. Tale disposizione trova applicazione fino al compimento di 1 anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo ovvero per 1 anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Congedo obbligatorio per maternità

1. La lavoratrice non può essere adibita al lavoro durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, ovvero per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto, allorché il parto avvenga oltre la data presunta del parto, nonché anche durante i 3 mesi successivi al parto, fermo restando quanto disposto al successivo comma.
2. Qualora la lavoratrice sia occupata in lavori che, in relazione all'avanzamento dello stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli, la stessa lavoratrice non può essere adibita al lavoro nei 3 mesi precedenti alla data presunta del parto.
3. La lavoratrice può astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

4. La lavoratrice può, in alternativa a quanto disposto al precedente periodo, astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i 5 mesi successivi al parto stesso, sempre a condizione che i professionisti del Servizio sanitario asseverino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
5. In forza del provvedimento della ASL, in caso di complicità della gravidanza, la lavoratrice viene interdetta dal lavoro.
6. Tale misura trova applicazione anche qualora le condizioni ambientali risultino pregiudizievoli per la salute della madre e del nascituro, ovvero quando la madre sia addetta ad una attività faticosa ed insalubre.
7. Sempre nel caso in cui le condizioni di lavoro risultino pregiudizievoli per la salute della lavoratrice o del nascituro, il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi successivamente al parto.
8. In caso di parto prematuro, ai 3 mesi di congedo post partum si aggiungono i giorni di congedo non fruiti prima dell'evento.
9. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, alla lavoratrice madre è riconosciuta, una sola volta per ogni figlio, la facoltà di richiedere la sospensione del congedo di maternità post partum in corso di fruizione e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. A tal fine, la lavoratrice deve produrre al datore di lavoro idonea certificazione medica attestante la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa.
10. Tale disposizione si applica anche in caso di adozione e di affidamento di un minore.
11. In caso di interruzione di gravidanza avvenuta antecedentemente il 180° giorno di gestazione, alla lavoratrice è riconosciuto il trattamento economico di malattia.
12. In caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza intervenuta dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, alla lavoratrice è riconosciuto il diritto a beneficiare del congedo di maternità e del relativo trattamento economico.
13. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita ovvero durante lo stesso congedo di maternità, la lavoratrice può in qualunque momento riprendere l'attività lavorativa, con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla sua salute.
14. Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, il datore di lavoro è tenuto ad integrare l'indennità corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione spettante alla lavoratrice per i giorni in cui avrebbe prestato servizio, compresa la gratifica natalizia ma escluse le ulteriori mensilità aggiuntive.
15. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera che avrebbe percepito.
16. Il congedo di maternità deve essere computato nell'anzianità di servizio ed è utile a tutti gli effetti, compresi quelli relativi a tredicesima e alle ferie, nonché ai fini della progressione di carriera.
17. La lavoratrice che ha adottato un minore ha diritto al congedo di maternità per un periodo massimo di 5 mesi.
18. Il suddetto congedo deve essere fruito, in caso di adozione nazionale, durante i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della stessa lavoratrice, ovvero può essere fruito, in caso di adozione internazionale, prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. In tale ipotesi e ferma restando la durata complessiva massima dei 5 mesi, il congedo di maternità può essere fruito dalla lavoratrice entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. Allorquando, inoltre, la lavoratrice, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto a indennità.
19. Nel caso di affidamento di minore il congedo può essere fruito dalla lavoratrice, entro 5 mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di 3 mesi.

Congedo di paternità

1. Per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell'articolo 27-bis del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.
2. Il lavoratore padre ha diritto, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, ad astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi ovvero di 20 giorni lavorativi, in caso di parto plurimo. I suddetti giorni non sono frazionabili ad ore e possono essere utilizzati anche in via non continuativa. Il suddetto congedo è fruito dal lavoratore padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e in caso di morte perinatale del figlio.
3. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

4. Il lavoratore padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo con un anticipo non inferiore ai 5 giorni, ove possibile, in relazione all'evento nascita sulla base della data presunta del parto. La suddetta comunicazione in forma scritta può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale.
5. Durante il periodo di congedo di paternità obbligatorio il lavoratore padre, anche adottivo o affidatario, non può in contemporanea godere nel suddetto periodo delle ferie e delle assenze che ad altro titolo eventualmente gli spettano.
6. Per "congedo di paternità alternativo" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore in alternativa al congedo di maternità.
7. Il padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità nei casi in cui la lavoratrice madre non ne usufruisca.
8. La fruizione del congedo è subordinata alla presentazione di idonea documentazione attestante le condizioni di legge per usufruire del congedo. Allorquando la lavoratrice non chieda il congedo, il lavoratore padre, adottivo o affidatario, ha diritto al congedo di paternità per un periodo massimo di 5 mesi che deve essere fruito, in caso di adozione nazionale, durante i suddetti primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia ovvero, in caso di adozione internazionale, può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. In tale ultima ipotesi, ferma restando la durata complessiva massima dei 5 mesi, il congedo di paternità può essere fruito entro 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.
9. Il lavoratore padre, che fruisce del congedo di paternità, non può essere licenziato per tutta la durata del congedo e fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Nell'ipotesi di adozione e di affidamento nazionale, il suddetto divieto opera fino a 1 anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare ovvero opera, in caso di adozione e di affidamento internazionale, fin dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.
10. L'eventuale licenziamento comminato in quest'arco temporale è nullo, salve le ipotesi previste di:
 - licenziamento per giusta causa;
 - licenziamento per cessazione di attività aziendale;
 - scadenza del termine, in caso di contratto a tempo determinato;
 - di esito negativo della prova.
11. Il lavoratore padre non può essere sospeso dal lavoro durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui egli è addetto, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. Il suddetto lavoratore non può, altresì, essere collocato in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223 e s.m.i., fatta salva l'ipotesi di cessazione dell'attività dell'azienda.
12. Il lavoratore padre ha diritto, per tutto il periodo sia del congedo obbligatorio che di quello alternativo, a un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia e corrisposta con le stesse modalità previste dalla normativa vigente e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.
13. Il suddetto periodo di congedo deve essere computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie, nonché ai fini della progressione di carriera.

38. Modifica all'Art. 41 (Aspettativa)

L'art. 41 viene così modificato e sostituito:

1. L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno due anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.
2. Ai fini del riconoscimento dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare richiesta scritta al datore di lavoro, con specifica indicazione delle motivazioni a fondamento dell'aspettativa, con un preavviso di almeno 15 giorni. Il datore di lavoro deve valutare la richiesta e la sua compatibilità con le esigenze tecnico produttive.
3. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

39. Modifica all'Art. 42 (Congedi parentali)

L'art. 42 viene così modificato e sostituito:

1. Per congedo parentale si intende la facoltà, esercitabile in via alternativa dai genitori, di assentarsi dal lavoro, per ogni figlio, nei primi suoi 14 anni di vita.
2. Tale periodo di astensione è riconosciuto:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
 - al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 qualora il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
 - per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.
3. In ogni caso, il periodo di congedo che può essere fruito cumulativamente dai due genitori non può eccedere i 10 mesi.
 4. Nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.
 5. Il congedo parentale può essere fruito su base mensile, giornaliera o oraria.
 6. Ai fini del godimento del congedo parentale, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, ad avvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.
 7. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.
 8. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
 9. L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile fino a gruppi minimi di due ore. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.
 10. I criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore sono i seguenti:
 - giorni medi annui 365,25: 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue: 12 mesi = 173,93 ore medie mensili.
 11. Pertanto il periodo di:
 - 6 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.044 ore;
 - 7 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.218 ore;
 - 10 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.740 ore.
 12. Le ore di congedo fruito dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi.
 13. Il valore economico della singola ora di congedo equivale ad un centosettantatreesimo (1/173) della retribuzione media globale mensile.
 14. Per i periodi di congedo parentale fino al 14° anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per 3 mesi non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, all'80% della retribuzione per la durata massima di 3 mesi, da fruire entro il 6° anno di vita del bambino.
 15. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.
 16. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità per un periodo massimo di 9 mesi, di cui fino a 3 mesi all'80% della retribuzione, da fruire entro il 6° anno di vita del bambino, e i restanti mesi al 30% della retribuzione. Qualora sia stato disposto, l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.
 17. Per gli eventuali periodi di congedo parentale ulteriori rispetto ai 9 mesi complessivamente indennizzati, l'indennità pari al 30% della retribuzione spetta al ricorrere dei requisiti reddituali previsti dalla normativa vigente.
 18. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.
 19. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato accertata, hanno diritto, nei primi 14 anni di vita del minore, al prolungamento del periodo di congedo parentale, a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, a meno che non sia richiesta dai sanitari la presenza di un genitore. Il prolungamento del congedo spetta per un massimo di 3 anni, fruibile continuativamente o frazionatamente.
 20. Per tutta la durata del congedo è riconosciuta una indennità economica pari al 30% della retribuzione.
 21. I genitori adottivi e affidatari possono fruire del congedo parentale qualunque sia l'età del minore, entro il 14° anno successivo all'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età da parte del minore.
 22. L'indennità di cui al precedente comma è dovuta per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i 14 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

40. Modifica all'Art. 45 (Trasferte)**L'art. 45 viene così modificato e sostituito:**

1. Per trasferta (o missione) si intende lo spostamento temporaneo del lavoratore verso una località diversa rispetto a quella in cui il lavoratore esegue normalmente la propria attività.
2. Al lavoratore in trasferta ha diritto al rimborso delle spese per viaggio con utilizzo di normali mezzi di trasporto pubblico e spese vive documentate, eventualmente sopportate per conto dell'Azienda. Inoltre, in base alla durata, spetta il seguente trattamento:
 - trasferta di durata superiore alle 7 ore e fino a 12 ore: in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma, spetta al dipendente il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto, nei limiti della normalità;
 - trasferta di durata superiore alle 12 ore e fino a 24 ore: in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma, spetta al dipendente, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto e l'alloggio, nei limiti della normalità, un'indennità giornaliera pari al 50% della retribuzione individuale;
 - In caso di trasferte caratterizzate da più di un ciclo consecutivo di 24 ore, il diritto a ulteriori quote dell'indennità giornaliera di cui al comma 2, lett. b), matura a condizione che ogni ciclo successivo al primo abbia anch'esso una durata superiore alle 12 ore e fino a 24 ore. Al fine di determinare le quote di indennità giornaliera spettante ai sensi del comma 2, lett. b), il computo della complessiva durata della trasferta decorre dall'ora della partenza fino all'ora del termine del viaggio di rientro in sede, con riferimento agli orari dei normali mezzi di trasporto pubblico di persone effettivamente utilizzati.
3. Al lavoratore inviato in trasferta l'azienda consegna - ove possibile - i relativi titoli di viaggio e/o anticipa un importo pari all'80% delle spese presunte a tale titolo, oltre che per quelle di cui al c. 2. Per le trasferte caratterizzate da più di un ciclo consecutivo di 24 ore, anticipa inoltre un importo pari all'80% delle indennità giornaliere presunte.
4. Il rifiuto ingiustificato della trasferta può essere oggetto di contestazione disciplinare. L'eventuale sanzione disciplinare sarà applicata nel rispetto dei principi di proporzionalità, gradualità e valutazione del caso concreto, ai sensi dell'art. 2119 c.c. e della normativa vigente.

41. Modifica all'Art. 47 (Trasferimento)**L'art. 47 viene così modificato e sostituito:**

1. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con il seguente preavviso:
 - 15 giorni, se in ambito comunale;
 - 30 giorni, se in ambito regionale;
 - 45 giorni, se in ambito nazionale;
 - 60 giorni, se all'estero.
3. Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, un'indennità di trasferta per la durata del viaggio e un'indennità con riferimento alla distanza del luogo di trasferimento rispetto al comune di provenienza.
4. In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 3, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento.
5. Il lavoratore non può rifiutare il trasferimento disposto sulla base del semplice rilievo che sarebbe illegittimo. Il rifiuto in tal senso integra gli estremi della insubordinazione, passibile di procedimento disciplinare. Il lavoratore, entro 3 giorni dalla ricezione della comunicazione di trasferimento, può rappresentare al datore di lavoro particolari situazioni personali ostative al trasferimento. Il datore di lavoro, nei successivi 3 giorni dalla ricezione della comunicazione del lavoratore, dovrà fornire riscontro alla richiesta.
6. Se il lavoratore intende contestare il trasferimento, è tenuto ad impugnarlo stragiudizialmente nei 60 giorni successivi al ricevimento della comunicazione scritta da parte del datore di lavoro e depositare il ricorso giurisdizionale nei 180 giorni successivi alla data della impugnazione stragiudiziale.
7. Il trasferimento può essere disposto anche su espressa richiesta scritta del lavoratore. La richiesta non vincola il datore di lavoro a dare corso al trasferimento ma lo obbliga a valutare la richiesta nel rispetto dei canoni di buona fede e correttezza.
8. Il trasferimento per incompatibilità ambientale è determinato da una situazione di grave difficoltà nei rapporti tra lavoratori, idonea ad incidere sul funzionamento ottimale dell'unità produttiva e prescinde dalla circostanza che la disfunzione sia addebitabile al lavoratore trasferito.

9. Il trasferimento da una unità produttiva ad un'altra dei dirigenti sindacali può essere disposto solo previo nullaosta delle associazioni sindacali di appartenenza.

42. Modifica all'Art. 48 (Distacco)

L'art. 48 viene così modificato e sostituito:

1. Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse organizzativo o produttivo e al fine di evitare i licenziamenti pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il lavoratore non può rifiutarsi di andare a prestare la propria attività in distacco, salvo eventuale mutamento delle mansioni, caso in cui sarà necessario il suo consenso; il lavoratore che non accetti il distacco avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.
2. Il distacco deve essere comunicato con atto scritto al lavoratore con il seguente preavviso:
 - 3 giorni, se in ambito comunale;
 - 7 giorni, se in ambito regionale;
 - 12 giorni, se in ambito nazionale;
 - 15 giorni, se all'estero.
3. Il datore di lavoro distaccante rimane il titolare e il responsabile del rapporto di lavoro ma l'esercizio del potere direttivo passa in capo all'azienda distaccataria, fermo restando che eventuali sanzioni disciplinari sono irrogate dall'imprenditore distaccante.
4. Gli obblighi di prevenzione e protezione, inclusa la sorveglianza sanitaria, sono a carico del datore di lavoro distaccatario. Il datore di lavoro distaccante informa il lavoratore sui rischi tipici connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene distaccato.

43. Modifica all'Art. 49 ter (Responsabilità dei conducenti e cura dei beni aziendali)

L'art. 49 ter viene rubricato "Doveri e responsabilità dei conducenti" e così modificato e sostituito:

1. Ferme restando le norme disciplinari previste all'art. 49, il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo a lui affidato sia in stato di corretto funzionamento; in caso contrario deve avvertire immediatamente l'azienda.
2. Il conducente deve assicurare, attraverso i necessari interventi e/o controlli e/o segnalazioni, il buon funzionamento, la pulizia della cabina, il rifornimento del carburante ed il mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo affidato, così come definiti dal Codice della strada e/o da eventuali regolamenti aziendali.
3. Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per sua negligenza ed incuria.
4. Il conducente ha l'obbligo di effettuare le attività necessarie al mantenimento dei titoli abilitativi alla guida richiesti per l'esercizio delle mansioni assegnate.
5. Secondo quanto disciplinato dall' art. 126 bis del Codice della strada - di cui al D.Lgs.n. 9/2002, modificato dal D.L. n. 151/2003, convertito con modificazioni nella Legge n. 214/2003 - in caso di decurtazione di punti della patente di guida - attestata da specifico Verbale di contestazione e/o accertamento - per effetto di infrazioni al Codice medesimo commesse nel corso dello svolgimento delle mansioni e comprovatamente non imputabili alla personale responsabilità del conducente, il recupero dei punti consentito attraverso la frequenza di opportuni corsi di aggiornamento, autorizzati dal competente ministero, avviene a carico dell'azienda.
6. L'autista al quale, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, venga ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza percepire retribuzione alcuna.
7. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori e in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.
8. Nelle imprese che occupano più di 20 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra l'impresa dovrà, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito.
9. Qualora il procedimento amministrativo o penale si concluda con la revoca della patente, ovvero qualora la sospensione della patente si prolungasse oltre i termini suddetti e l'autista non accetti di essere adibito al lavoro cui l'impresa lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.
10. Qualora il procedimento amministrativo o penale che abbia dato luogo alla sospensione della patente si concluda con sentenza di non colpevolezza e, conseguentemente, la patente sia restituita al dipendente, quest'ultimo sarà reimpiegato nelle mansioni di conducente ovvero in mansioni di pari livello e categoria.

44. Inserimento del nuovo Art. 49 quater (Dimissioni per fatti concludenti)

Viene inserito il nuovo articolo 49 quater rubricato “Dimissioni per fatti concludenti” e con il seguente contenuto:

1. Il lavoratore che si assenti dal lavoro per 15 giorni continuativi di calendario senza fornire al datore di lavoro giustificazione, dal 16mo giorno può essere considerato dimissionario di fatto.
2. Il datore di lavoro dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che potrà verificare la veridicità della comunicazione.
3. Le disposizioni del c. 1 non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.
4. Tale istituto non potrà essere applicato durante il periodo tutelato, ovvero durante la maternità per la lavoratrice madre e nei tre anni di vita del bambino sia per la lavoratrice madre che per il lavoratore padre.

45. Modifica all'Art. 51 (Preavviso)

L'art. 51 viene così modificato e sostituito:

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione.
2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art.49 lett. e) (licenziamento).
3. Fatti salvi i periodi di preavviso già in corso alla data di rinnovo del presente CCNL, ai quali continua ad applicarsi la disciplina previgente, i termini di preavviso sono i seguenti:

Livello di Inquadramento	Anzianità di servizio fino a 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Da D2 a B2S	30 giorni	60 giorni
Da B1 a Q	90 giorni	180 giorni

4. In caso di dimissioni, i termini di preavviso sono ridotti a metà.
5. I suddetti periodi di preavviso si intendono di calendario e decorrono dal 1° o dal 16 del mese.
6. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.
7. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

46. Modifica all'Art. 52 (Trattamento di fine rapporto)

L'art. 52 viene così modificato e sostituito:

Determinazione del TFR

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.297/1982.
2. Gli istituti esclusi dalla quota annua di retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R. sono:
 - a. rimborsi spese;
 - b. somme concesse occasionalmente a titolo di “una tantum”, gratificazioni straordinarie non contrattuali;
 - c. compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
 - d. l'indennità sostitutiva del preavviso;
 - e. l'indennità sostitutiva per ferie;
 - f. le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo;
 - g. le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore.

Richiesta di anticipazione

1. Ai sensi dell'art. 2120 c.c. e della legge n. 68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
 - a. eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - b. acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
 - c. spese da sostenere durante i periodi di fruizione di congedi parentali e per formazione del lavoratore.

2. Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti.

Corresponsione del TFR

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

47. Soppressione commi 3 e 4 Art. 53 (Contrattazione collettiva decentrata)

I commi 3 e 4 dell'art. 53 vengono soppressi e cessano di esistere all'interno del contratto.

48. Modifica all'Art. 56 (Apprendistato professionalizzante)

L'art. 56 viene così modificato e sostituito:

Le parti convengono che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

Fatti salvi i contratti di apprendistato già in corso, per i quali continua ad essere applicata la precedente disciplina contrattuale, a decorrere dall'entrata in vigore del rinnovo del presente CCNL, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per il raggiungimento dei livelli D2, D1, C2, C1, B2, B1, A2, A1 e Q.

La retribuzione dell'apprendista viene determinata come segue:

Livello	Durata totale	1° periodo		2° periodo		3° periodo	
		Durata	Retribuzione	Durata	Retribuzione	Durata	Retribuzione
D2 - D1	30	15	80%	15	90%	-	-
C2	30	12	75%	12	85%	6	90%
C1 - Q	36	12	85%	12	90%	12	95%

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

49. Modifica all'Art. 57 (Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore)

L'art. 57 viene così modificato e sostituito:

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015).
2. Possono essere assunti con il contratto di cui al c.1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.
 - a. La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:
 - b. tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
 - c. quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
 - d. quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
3. Il datore di lavoro che intende stipulare detta tipologia di contratto è tenuto a sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi in capo al datore di lavoro.
4. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.
5. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può

eccedere i 60 mesi e la retribuzione per l'apprendistato professionalizzante è disciplinata dall'art. 56.

6. Il livello di inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "approdo".
7. Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:
 - a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - b. per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
 - d. per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
8. Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

50. Modifica all'Art. 58 (Apprendistato di alta formazione e di ricerca)

L'art. 58 viene così modificato e sostituito:

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art.7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art.45 c.1 D.Lgs.n.81/2015). Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
2. Il datore di lavoro, che intende stipulare il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, è tenuto a sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro.
3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 15% di quella che gli sarebbe dovuta.
4. La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015.
5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:
 - a. per i percorsi di durata superiore all'anno:
 - per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
 - per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;
 - b. per i percorsi di durata non superiore all'anno:
 - per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

51. Modifica all'Art. 62 (Periodo di prova)

L'art. 62 viene così modificato e sostituito:

1. È previsto un periodo di prova, di durata non superiore a 3 mesi, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.
2. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per assenza, si rinvia a quanto previsto dall'art. 2 del presente CCNL.
3. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

52. Modifica all'Art. 66 (Trattamento normativo)

L'art. 66 viene così modificato e sostituito:

1. L'apprendista ha diritto, per quanto non disciplinato dalla presente sezione, al trattamento normativo previsto per i lavoratori in possesso della qualifica da conseguire. Il datore di lavoro è tenuto ad applicare agli apprendisti, in virtù della natura subordinata del rapporto di apprendistato, le norme vigenti in materia di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria.

53. Modifica all'Art. 67 (Livelli d'inquadramento professionale e trattamento economico)L'art. 67 viene così modificato e sostituito:

Si rinvia all'art. 56.

54. Modifica all'Art. 68 (Malattia)L'art. 68 viene così modificato e sostituito:

1. Dall'entrata in vigore del rinnovo del presente CCNL, in caso di nuovi eventi di malattia, si rinvia alla disciplina applicata per la generalità dei lavoratori. Restano salvi gli eventi già in corso, per i quali continua ad applicarsi la precedente disciplina contrattuale.

55. Modifica all'Art. 69 (Infortunio)L'art. 69 viene così modificato e sostituito:

1. Dall'entrata in vigore del rinnovo del presente CCNL, in caso di nuovi eventi di infortunio, si rinvia alla disciplina applicata per la generalità dei lavoratori. Restano salvi gli eventi già in corso, per i quali continua ad applicarsi la precedente disciplina contrattuale.

56. Modifica all'Art. 70 (Durata contratto di apprendistato)L'art. 70 viene così modificato e sostituito:

Si rinvia all'art. 56.

57. Modifica all'Art. 72 (Formazione)Il c. 1 della Lettera A – Durata, con riferimento all'art. 72 viene così modificato e sostituito:

1. L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'Azienda non inferiore ad 80 ore per tutti i livelli.

58. Modifica all'Art. 80 (Clausole di flessibilità ed elastiche)L'art. 80 viene così modificato e sostituito:

1. Possono essere pattuite in forma scritta clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno ovvero per la variazione in aumento della sua durata.
2. Le clausole elastiche devono contenere, a pena di nullità, l'indicazione delle condizioni e delle modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero la sua durata, che non può comunque superare il limite del 40% della normale prestazione annua a tempo parziale.
3. La modifica dell'orario di lavoro ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa vanno comunicate al lavoratore con un preavviso di almeno quattro giorni lavorativi e comportano una maggiorazione minima del 20% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
4. Il lavoratore può revocare il consenso alla clausola elastica, previa comunicazione scritta da presentare con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi se:
 - è lavoratore studente;
 - è affetto da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative;
 - assiste persone con patologie oncologiche, gravi patologie cronico-degenerative o gravi disabilità;
 - convive con figlio di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap.
5. Il lavoratore che abbia prestato consenso alla clausola elastica può temporaneamente rifiutare la modifica dell'orario, senza conseguenze disciplinari, qualora abbia necessità di sottoporsi a terapie o cicli di cura salvavita, in orari non compatibili con le variazioni richieste dal datore di lavoro.

59. Modifica all'Art. 81 (Prestazioni supplementari e straordinarie)L'art. 81 viene così modificato e sostituito:

1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è ammesso il ricorso al lavoro supplementare, intendendosi per tale quello svolto oltre l'orario part-time previsto dal contratto individuale, entro i limiti dell'orario normale di lavoro.
2. Il lavoro supplementare richiesto dal datore di lavoro è obbligatorio se:
 - motivato da ragioni imprevedute, oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
 - richiesto per intervenuta calamità.
3. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.





4. Il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione pari al 13% della retribuzione oraria globale di fatto, entro il limite massimo annuo pro capite del 40% della prestazione concordata. Per le ore eccedenti tale limite, si applica una maggiorazione del 30% sulla retribuzione oraria normale, comprensiva dell'incidenza delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
5. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è ammesso il ricorso al lavoro straordinario, intendendosi per tale quello che eccede l'orario settimanale contrattuale a tempo pieno, nonché orario di lavoro supplementare.
6. Il lavoro straordinario nel contratto di lavoro a tempo parziale è compensato con le medesime maggiorazioni previste con riferimento al contratto a tempo pieno.

60. Modifica all'Art. 82 (Retribuzione)

L'art. 82 viene rubricato "Parità di trattamento economico-normativo" e così modificato e sostituito:

1. Il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale non può essere meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.
2. Il trattamento economico del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in base alla quantità della prestazione concordata.
3. Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le medesime disposizioni che regolano il rapporto a tempo pieno.

61. Modifica all'Art. 83 (Periodo di comportamento per malattia)

L'art. 83 viene rubricato "Trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa" e così modificato e sostituito:

1. Con l'accordo delle parti, il rapporto di lavoro può essere trasformato da tempo pieno a tempo parziale, ovvero da tempo parziale a tempo pieno. In caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, l'accordo deve risultare da atto scritto e potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le eventuali condizioni per il rientro a tempo pieno.
2. Il datore di lavoro deve valutare la richiesta di trasformazione e dare risposta al lavoratore entro 45 giorni dal ricevimento della stessa.
3. Il lavoratore assunto con contratto part-time ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per lo svolgimento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quello oggetto del rapporto a tempo parziale.
4. Il lavoratore assunto con contratto a tempo pieno può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi dell'art. 8, comma 7, D.lgs n.151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, purché la riduzione d'orario non sia superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dare corso alla suddetta trasformazione, entro 15 giorni dalla richiesta.
5. Il datore di lavoro accoglierà, nel limite del 4% della forza occupata nell'unità produttiva, arrotondata all'unità superiore, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, da parte del lavoratore per l'assistenza al proprio figlio fino al compimento del terzo anno di età, ovvero di lavoratori con necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.
6. I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. La suddetta ridotta capacità lavorativa deve essere accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale competente per territorio.
7. E' riconosciuta al lavoratore la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge o la parte di un'unione civile, il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
8. I lavoratori genitori di figli conviventi di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, hanno titolo di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
9. La lavoratrice o il lavoratore, di cui ai precedenti tre periodi e che, dunque, richiedono la trasformazione del contratto, non possono essere sanzionati,

demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle loro condizioni di lavoro.

10. In caso di assunzioni a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive ubicate nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.
11. La lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del contratto, ai sensi dei commi che precedono, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

62. Modifica all'Art. 88 (Assunzione)

L'art. 88 viene rubricato "Assunzione" e così modificato e sostituito:

1. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e, oltre alle informazioni di cui all'art. 1 del presente CCNL, deve indicare:
 - a) la natura variabile della programmazione del lavoro, la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma di quanto disposto nei precedenti commi;
 - b) luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;
 - c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
 - d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
 - e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
 - f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta nel contratto;
 - g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.
2. Il contratto di lavoro intermittente non può, in ogni caso, essere stipulato tra le stesse parti per un periodo superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. Laddove tale periodo venga superato, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

63. Modifica all'Art. 94 (Periodo di prova)

L'art. 94 viene rubricato "Causali per i contratti superiori ai 12 mesi" e così modificato e sostituito:

Possono essere stipulati tra le parti contratti di durata superiore ai 12 mesi, in ogni caso non superiore ai 24 mesi, solo quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni (c.d. causali):

- a. necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;
- b. esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
- c. lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- d. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
- e. interventi di ripristino ambientale (es. scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti, ecc.);
- f. interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
- g. punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili o anche indotte dall'attività di altri settori che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate;
- h. Lavoratori di età superiore a 50 anni.

Qualora il contratto superi la durata di 12 mesi e non indichi la causale, salvo che si tratti di lavoro stagionale, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento dei 12 mesi.

In caso di contratto a termine motivato con la sostituzione di lavoratore assente:

- il lavoratore assunto a tempo determinato per ragioni sostitutive non deve necessariamente essere destinato alle stesse mansioni o allo stesso posto del lavoratore assente;
- il datore di lavoro può sostituire anche un lavoratore a termine, costretto ad assentarsi per infortunio o malattia o altre ragioni;

- in presenza di circostanze che consentono di provare la diretta correlazione tra l'assenza del dipendente e l'assunzione del lavoratore a termine che lo sostituisce, nel contratto può essere omissivo il nominativo del lavoratore che viene sostituito.

64. Modifica all'Art. 98 (Retribuzione)

L'art. 98 viene così modificato e sostituito:

1. Ai lavoratori assunti a tempo determinato deve essere garantito, a parità di inquadramento, lo stesso trattamento economico e normativo dei dipendenti assunti a tempo indeterminato. In ogni caso, l'apposizione del termine al contratto non può costituire motivo di discriminazione.
2. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, le mensilità aggiuntive e gli eventuali ulteriori elementi retributivi saranno corrisposti e frazionati sulla base delle specifiche regole di maturazione.
3. L'eventuale retribuzione premiale sarà riconosciuta ai lavoratori a tempo determinato, in proporzione diretta al periodo di lavoro complessivamente prestato, anche attraverso più contratti, nell'anno a cui lo stesso premio si riferisce.
4. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL.

65. Modifica all'Art. 100 (CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE - Sfera di applicabilità)

L'art. 100 viene così modificato e sostituito:

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs.n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
2. Il contratto di somministrazione tra agenzia e impresa utilizzatrice è stipulato in forma scritta e deve recare i seguenti elementi:
 - a. l'autorizzazione rilasciata all'agenzia di somministrazione;
 - b. il numero di lavoratori da somministrare;
 - c. l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e le misure di prevenzione adottate;
 - d. la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
 - e. le mansioni a cui saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
 - f. il luogo della prestazione;
 - g. l'orario di lavoro;
 - h. il trattamento retributivo e normativo dei lavoratori.
3. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione a tempo indeterminato, senza causali o limiti di durata. L'impresa utilizzatrice può ricorrere alla somministrazione a tempo indeterminato, purché in misura non eccedente il 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto. Per il calcolo della percentuale e della base di computo occupazionale si rinvia alle disposizioni di legge in materia.
4. Nel contratto di somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, è possibile prevedere un periodo di prova. Nel caso di contratto di somministrazione il periodo di prova non può essere superiore a quanto previsto dall'art. 2 del presente CCNL. La prova decorre soltanto durante i periodi di effettiva utilizzazione del lavoratore.
5. Le imprese utilizzatrici hanno facoltà di assolvere alla quota di riserva di cui all'art. 3, legge 12 marzo 1999, n. 68, mediante l'utilizzo di lavoratori disabili, sempre che le missioni dei medesimi abbiano una durata non inferiore ai dodici mesi.
6. Il contratto di lavoro a tempo determinato stipulato dall'agenzia di somministrazione con il lavoratore è soggetto all'applicazione della vigente disciplina del contratto a termine. Il contratto è senza causale soltanto per i primi dodici mesi. I contratti di lavoro a termine stipulati per una durata superiore a dodici mesi devono essere con causale, nel rispetto del limite legale dei ventiquattro mesi. L'agenzia di somministrazione può estendere la durata del singolo contratto a tempo determinato di somministrazione oltre i dodici mesi, a condizione che sussistano le causali previste dal presente contratto, le quali riguardano esclusivamente l'impresa utilizzatrice. Le causali, non operano in caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, ai sensi di legge. L'agenzia di somministrazione può stipulare col lavoratore un ulteriore contratto di lavoro a tempo determinato della durata massima di dodici mesi, per una durata massima complessiva di 36 mesi, presso l'ITL competente. In assenza delle causali giustificatrici, ove richieste, il contratto in capo all'agenzia somministratrice si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

7. L'impresa utilizzatrice può ricorrere alla somministrazione a tempo determinato in misura non eccedente il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso la stessa impresa al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti. La sommatoria tra lavoratori somministrati a tempo determinato e lavoratori con contratto a termine non può eccedere il limite di legge dei lavoratori occupati dall'utilizzatore a tempo indeterminato.
8. È esente da tali limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato dei seguenti soggetti:
 - lavoratori in mobilità ai sensi dell'art. 8, c. 2, legge n. 223/1991;
 - soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
 - lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi di legge;
 - soggetti assunti dal somministratore con contratto a tempo indeterminato.
9. Inoltre è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori nelle ipotesi previste dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, e cioè:
 - a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi;
 - b) per le imprese di start up innovative, per il periodo stabilito dalla legge;
 - c) per lo svolgimento delle attività stagionali;
 - d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
 - e) per sostituzione di lavoratori assenti;
 - f) per i lavoratori di età superiore a 50 anni.
10. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
 - a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
 - d. da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
11. I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

66. Soppressione contenuto Art. 101 (Proporzione numerica)

Il contenuto dell'art. 101 relativo alla Proporzione numerica viene soppresso e sostituito con altra disciplina.

L'Art. 101 viene rubricato "Infortunio, malattia professionale, maternità" e così modificato e sostituito:

1. In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, il lavoratore somministrato deve darne immediata notizia all'agenzia che, a sua volta, darà immediata comunicazione all'ente assicuratore, cui compete l'erogazione delle prestazioni assicurative.
2. Alle lavoratrici assunte in somministrazione a tempo indeterminato è assicurato, per il periodo di maternità anticipata e obbligatoria, un trattamento analogo a quello stabilito dal contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice, anche se l'astensione dal lavoro prosegue oltre la missione presso l'utilizzatore.
3. Qualora la missione termini entro i primi 180 giorni della gravidanza, è comunque corrisposta alla lavoratrice una indennità una tantum. È riconosciuto un diritto di precedenza per missioni di pari livello alle lavoratrici che abbiano cessato il periodo di astensione obbligatoria le quali, entro trenta giorni dal termine di tale periodo, abbiano manifestato la propria disponibilità in tal senso all'agenzia di somministrazione.

67. Modifica all'Art. 129 (Fondi)

L'art. 129, con riferimento al "Fondo EBIASP", al "Fondo Fondosani" e al "Fondo interprofessionale per la formazione continua", viene così modificato e sostituito:

Fondo EBIASP

L'Ente Bilaterale EBIASP garantisce ai lavoratori la possibilità di poter attingere a forme di welfare che possano incoraggiare il potere d'acquisto degli stessi, mediante l'erogazione di importi per il sostentamento di determinate spese. L'Ente consente alle imprese di poter attingere a servizi finanziati dall'Ente stesso nonché fare richiesta degli avvisi messi a disposizione, a sostegno dei costi di gestione aziendali. L'elenco degli avvisi per lavoratori ed imprese è disponibile al sito <https://www.ebiasp.it/>.

Il finanziamento per tale fondo prevede un contributo mensile da destinare in favore di E.B.I.A.S.P. nella misura di euro 7,50 (€ sette/50) suddivisi per € 6,50 a carico dell'azienda e € 1,00 a carico del dipendente per le mensilità previste dal presente CCNL.

L'importo di cui sopra è da versare anche durante il periodo di prova per tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti, i collaboratori e i Quadri.

L'azienda che ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo mensile pari ad € 25,00 lordi per tutte le mensilità previste dal CCNL. Tale elemento ha natura retributiva e concorre alla determinazione di tutti gli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.

La quota mensile o l'EDR vanno versate mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a E.B.I.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433.

Fondo Fondosani

1. Il fondo di assistenza sanitaria integrativa di riferimento è Fondosani (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale), istituito al fine di garantire ai lavoratori prestazioni sanitarie integrative rispetto al Servizio Sanitario Nazionale.
2. Sono iscritti al Fondosani tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, inclusi gli apprendisti, i collaboratori e i Quadri.
3. Per il finanziamento del FONDOSANI è dovuto un contributo mensile obbligatorio pari complessivamente a euro 14,50 per ciascun lavoratore in forza, di cui € 13,50 a carico dell'azienda e € 1,00 a carico del lavoratore per la copertura del piano base. I contributi sono dovuti per 12 mensilità, da corrispondersi entro il giorno 16 di ogni mese.
4. La quota una tantum di adesione al Fondo si intende assorbita nell'importo complessivo di euro 14,50 e non è dovuto alcun ulteriore contributo di iscrizione separato.
5. Il versamento della quota mensile deve avvenire mediante F24 con codice "SANI".
6. Resta salva la facoltà delle parti di optare per un piano sanitario superiore, disponibile sul sito web del Fondo.
7. L'azienda che ometta il versamento della quota mensile è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad Euro 25,00 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL, con le stesse modalità. Tale elemento ha natura retributiva e concorre alla determinazione di tutti gli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.

Fondo interprofessionale per la formazione continua Fondoformazione

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti hanno costituito il fondo Fondoformazione in attuazione dell'art.118 della Legge n.388/2000. A tale fondo faranno riferimento le imprese che applicano il presente CCNL per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua. Le aziende possono aderire a FondoFormazione inserendo nel flusso Uniemens il codice FFOR.

68. Modifica all'Art. 140 (Classificazione del personale)

L'art. 140 viene così modificato e sostituito:

Con l'accordo integrativo e modificativo, le Parti intendono superare la classificazione basata su aree funzionali, adottando un sistema unico di inquadramento.

Il nuovo inquadramento prevede 8 livelli, ciascuno suddiviso in 2 sotto-livelli per tipologia di ruolo, con l'aggiunta del livello Quadri.

La categoria legale ai fini della normativa, eccetto per il livello Quadri, viene determinata in base alla prevalenza dell'attività manuale nel ruolo, identificando le qualifiche operaie, a prescindere dal livello di inquadramento. Le funzioni direttive sono invece riconducibili ai ruoli gerarchici o con autonomia tecnica e organizzativa nei settori gestionali e professionali.

I criteri di classificazione non sono necessariamente tutti applicabili contemporaneamente e possono variare in peso a seconda del livello di inquadramento. In particolare, per i livelli medio-alti, i criteri soggettivi di classificazione, che si basano sulle competenze specifiche, le responsabilità, le soft e digital skills, vengono declinati per i livelli medio-alti. Per i ruoli operativi, esecutivi e tecnici, che non includono compiti di coordinamento, sono invece prevalenti i criteri oggettivi, legati a competenze specifiche e abilitazioni professionali (come patenti o attestati).

Nella tabella a seguire sono indicate anche le modalità di transizione tra i vecchi e i nuovi inquadramenti, valide durante la fase di prima applicazione.

I lavoratori inquadrati secondo il vecchio sistema classificatorio, saranno riallineati al nuovo sistema di inquadramento secondo la tabella di transizione riportata a seguire.

Nel caso in cui il livello di inquadramento previsto fosse inferiore, la retribuzione sarà mantenuta in forma di assegno ad personam.

Le posizioni parametrali si dividono in ordinari e super. Le posizioni parametrali ordinarie sono attribuite al personale neoassunto per svolgere le mansioni previste nei livelli professionali di appartenenza e in ogni caso di accesso al superiore livello professionale. Alle posizioni parametrali di tipo Super si accede da quelle di tipo ordinario dello stesso livello professionale solo dopo che siano trascorsi 5 anni di effettiva prestazione durante i quali il personale stesso può essere utilizzato anche nell'espletamento delle mansioni previste dal livello professionale immediatamente inferiore. Il decorso dei 5 anni di servizio utile al passaggio alla superiore posizione parametrale Super è esclusivamente quello maturato nella posizione parametrale ordinaria del medesimo livello professionale. In ogni caso di variazione di livello professionale di inquadramento, ai fini del passaggio alla superiore posizione parametrale Super nulla rilevano le frazioni temporali di servizio maturate nel livello professionale precedentemente rivestito. Conseguentemente, il periodo di 5 anni inizia a decorrere con l'attribuzione della posizione parametrale iniziale ordinaria del nuovo livello professionale assegnato.

Ai fini della maturazione del periodo di 5 anni di cui sopra, sono considerati utili i periodi comunque retribuiti a termini di legge e di contratto, i periodi di assenza per malattia o infortunio indennizzati dai competenti istituti assicuratori. In caso di assunzione, ai presenti fini le frazioni di mese pari o superiori a 15 giornate calendariali sono considerate come mese intero, trascurandosi quelle inferiori. Per contro, non sono considerati utili i periodi di aspettativa non retribuiti e le giornate di prestazione non retribuite.

Esemplificazione del modello

RUOLI OPERATIVI/ESECUTIVI

Responsabilità operativa individuale

Livello D2-D2s

Livello D1-D1s

RUOLI TECNICO-SPECIFICI

Responsabilità tecnico-specifica

Livello C2-C2s

Livello C1-C1s

RUOLI SPECIALISTICI E DI COORDINAMENTO

Responsabilità del risultato e del coordinamento

Livello B2-B2s

Livello B1-B1s

RUOLI GESTIONALI E PROFESSIONALI

Responsabilità sui risultati di funzione (direttivi) e sul contributo innovativo

Livello A2-A2s

Livello A1

Quadri

Tabella nuovi parametri e confluenze

Attuale		01.10.2026	
Q	230	Q	220
8	204,67	A1	200
7 A	184,41	A2s	184,41
7B	175,36	A2	175,36
6 A	166,84	B1s	166,84

6B	159,15	B1	159,15
5 A	151,29	B2s	151,29
5B	144,86	B2	144,86
4 A	138,57	C1s	138,57
4B	134,36	C1	134,36
3 A	130,07	C2s	130,07
3B	124	C2	127
2 A	123,51	D1s	126,8
2B	111,11	D1	115
1 A	100	D2s	104
1B	88,38	D2	90
J	80	D2	90

Le declaratorie per l'inquadramento sono stabilite in base all'applicazione dei criteri di classificazione definiti, nonché al riscontro con i profili professionali esemplificativi, che rappresentano esempi concreti di ruoli e responsabilità per ciascun livello di inquadramento.

LIVELLO D2

Appartengono a questo livello i lavoratori che si occupano di attività produttive, tecniche o amministrative, seguendo istruzioni di lavoro predefinite, che richiedono conoscenze di base del processo lavorativo, acquisibili attraverso un periodo di formazione pratica o con un livello di istruzione almeno pari alla scuola primaria. I lavoratori di questo livello sono abilitati all'uso di strumenti digitali semplici o preimpostati, nonché di macchinari di base. Inoltre, possono essere incaricati della guida di automezzi leggeri, per le quali è necessaria la patente di categoria B, in attività come lo spazzamento e il decoro del territorio.

Criteri di classificazione

Conoscenze: conoscenze elementari o scolarità almeno primaria/operai: patente B
Competenze tutti: capacità di utilizzo strumenti anche digitali semplici e preimpostati/operai: utilizzo macchinari semplici o guida automezzi leggeri per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B.

Autonomia e/o responsabilità: esecuzione di istruzioni di lavoro codificate

Profili esemplificativi:

- Addetto alle attività di spazzamento manuale ed attività accessorie (es. vuotatura cestini, raccolta foglie, trasporto e scarico del rifiuto accumulato ecc.) anche con l'ausilio di veicoli
- Addetto alla raccolta manuale e/o meccanizzata, anche con modalità porta a porta, al servizio di autocompattatori e costipatori
- Addetto alle attività di spazzamento manuale e/o meccanizzato al servizio di spazzatrici anche con l'ausilio di soffiatori
- Addetto ad attività di pulizia e diserbo delle aree verdi e/o cimiteriali, pubbliche affissioni/deaffissioni, pulizia e cancellazioni scritte murarie
- Addetto ad attività di pulizia e supporto al conferimento rifiuti negli ecocentri
- Addetto ad operazioni semplici di magazzino e/o alla preselezione manuale e/o meccanizzata dei rifiuti destinati alle raccolte differenziate
- Addetto ai servizi accessori (portiere, custode, facchino, pulizia e lavaggio veicoli, rifornimento carburanti ecc.)

Dichiarazione congiunta

In sede aziendale, previa intesa tra le parti, si può prevedere per i lavoratori appartenenti al livello D2, anche tenendo conto del percorso di crescita professionale, l'utilizzo della patente di categoria B per tutte le mansioni di guida necessarie per il livello di appartenenza. In presenza di tali accordi, il periodo di effettiva prestazione per

l'accesso all'inquadramento nella superiore posizione parametricale D2s è ridotto fino a 3 anni.

LIVELLO D1

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a svolgere le attività descritte nel livello precedente, eseguono attività produttive, tecniche o amministrative che richiedono conoscenze di base del processo lavorativo, che possono essere acquisite tramite un periodo di pratica o con un'istruzione di scuola secondaria di primo grado. Questi lavoratori utilizzano strumenti e sistemi, anche digitali, preimpostati e/o operano con macchinari o conducono automezzi per la raccolta, dotati di sistemi di compattazione, per i quali è richiesta la patente di categoria B. Sono anche abilitati a condurre macchine operatrici per lo spazzamento, generalmente fino a 2 metri cubi e sotto le 5 tonnellate. Lavorano all'interno di un'area operativa specifica, con responsabilità limitata all'esecuzione corretta delle proprie mansioni e alla segnalazione di eventuali anomalie nel processo.

CRITERI DI CLASSIFICAZIONE

Conoscenze: conoscenze specifiche di base o scolarità a livello di scuola secondaria di primo grado (media inferiore) /operai: patente B

Competenze: capacità di utilizzo strumenti anche digitali preimpostati/operai: utilizzo macchinari o guida automezzi con patente B per la raccolta dotati di pala costipatrice; utilizzo macchine operatrici per lo spazzamento al di sotto delle 5 tonnellate.

Autonomia e/o responsabilità: limitata alla corretta esecuzione ed alla segnalazione di eventuali anomalie di processo

Profili esemplificativi

- Operatore spazzamento con macchina operatrice per lo spazzamento di norma fino a 2 metri cubi e al di sotto delle 5 tonnellate
- Autista raccoglitore di automezzi patente B per la raccolta fino a 3,5 tonnellate dotati di pala costipatrice e volta bidoni o attrezzati a vasca o con qualsiasi sistema di riduzione volumetrica a compattazione/costipazione
- Addetto, nella piattaforma ecologica/centro di raccolta, alle attività di identificazione, ammissibilità e rilievo quali quantitativo dei rifiuti, accettazione dei documenti di trasporto, identificazione e registrazione formale utenti
- Addetto magazzino con compiti di accettazione e distribuzione del materiale anche con l'ausilio di elevatori meccanici
- Impiegato d'ordine (attività semplici di segreteria e di rapporto con l'utenza)
- Addetto alla attività di derattizzazione, disinfestazione, disinfezione, demuscazione e diserbo chimico senza la preparazione dei relativi composti
- Addetto al risanamento ambientale con movimentazione rifiuti speciali
- Addetto alla manutenzione stradale, all'installazione della segnaletica verticale e orizzontale
- Addetto alle attività di spurgo pozzi neri/pozzetti stradali e di raccolta acque fecali
- Addetto alla manutenzione e potatura di giardini e aree verdi e/o cimiteriali

LIVELLO C2

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a svolgere le attività previste nel livello precedente, eseguono attività produttive, tecniche o amministrative che richiedono competenze acquisite tramite adeguate conoscenze teoriche e pratiche del processo operativo, ottenute attraverso una scolarità almeno di scuola secondaria di primo grado e/o tramite esperienza, addestramento e formazione specifica. Questi lavoratori utilizzano comunemente strumenti e sistemi digitali e/o conducono automezzi per la cui guida è richiesta la patente di categoria C con CQC, oppure operano con macchine operatrici per lo spazzamento di peso superiore alle 5 tonnellate o altre macchine operatrici complesse, come pale, ruspe, trattori ed escavatori di peso inferiore a 10 tonnellate. Operano in ambiti funzionali specifici, interagendo con altre funzioni aziendali e soggetti esterni, con un livello di autonomia e responsabilità legato al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Possono lavorare singolarmente o in concorso con altri lavoratori, assumendo anche la responsabilità di coordinare le attività.

Criteri di classificazione

Conoscenze: conoscenze teoriche e pratiche derivanti da scolarità secondaria di primo grado, esperienza, addestramento e formazione specifica/operai: patente C con CQC; guida di macchine operatrici

Competenze: capacità di utilizzo strumenti anche digitali/operai: guida veicoli con patente C con CQC o macchine operatrici per lo spazzamento oltre le 5 tonnellate o altre macchine operatrici complesse con patente B; tutti: capacità di interagire con altre funzioni e soggetti esterni; capacità di lavoro in team e di eventuale coordinamento delle attività

Autonomia e/o responsabilità: limitate al raggiungimento dell'obiettivo assegnato

Profili esemplificativi

- Autista raccoglitore in singolo o con l'ausilio di addetti alla raccolta di automezzi patente C e CQC Conduttore macchina operatrice per lo spazzamento oltre 5 e fino a 6 tonnellate
- Conduttore altre macchine operatrici complesse quali pale ruspe trattori escavatori fino a 10 tonnellate
- Conduttore automezzi patente C (es. compattatore posteriore, conduttore autoinnaffiatrice) Addetto alla potatura di alto fusto, alle piantumazioni, alla messa in opera di giardini, impianti di irrigazione, palificazione e staccionata
- Addetto alle bonifiche ambientali
- Operatore tecnico cimiteriale, operatore di polizia mortuaria
- Addetto al magazzino, che effettua, utilizzando i mezzi di movimentazione più idonei, lo stoccaggio dei materiali di entrata, l'operazione di scarico automezzi, e attività accessorie alla gestione del magazzino anche l'utilizzo di supporti informatici
- Addetto alla pesatura degli automezzi conferenti presso gli impianti di smaltimento e piattaforme ecologiche e discariche con verifica della corrispondenza del rifiuto alla tipologia ammessa nell'impianto e altre operazioni connesse
- Operatore esperto servizi accessori (guardia giurata, sorvegliante)
- Manutentore (manutenzione meccanica, idraulica, elettronica ed elettromeccanica di normale difficoltà)
- Impiegato d'ordine (gestione sistemi informatici di contabilità e tenuta della documentazione aziendale relativa alla gestione amministrativa del personale)

Dichiarazione congiunta

Le parti condividono l'esigenza di completare la definizione delle dichiarazioni e dei profili professionali rimanenti, nonché di adeguare la regolamentazione dei profili professionali in tutti quei casi in cui le mansioni svolte dai lavoratori non sono chiaramente identificabili in quelle elencate nel presente CCNL anche a seguito dell'introduzione di nuove tecnologie. L'azienda che intende adeguare o definire nuovi profili professionali ne deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale (se presente). Entro dieci giorni dal ricevimento dalla richiesta inviata dall'azienda le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di adeguare la regolamentazione dei profili professionali.

69. Modifica Tabelle retributive

L'accordo introduce un'unica tabella retributiva allineata al nuovo inquadramento, organizzata come a seguire:

Tabella retributiva A

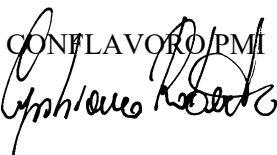
Inquadramento	Minimi dal 01.10.2026	Minimi dal 01.01.2027	Minimi dal 01.08.2027	Minimi dal 01.12.2027
Quadri	€ 3.579,00	€ 3.640,00	€ 3.708,00	€ 3.775,00
A1	€ 3.259,00	€ 3.315,00	€ 3.376,00	€ 3.438,00
A2S	€ 3.010,00	€ 3.061,00	€ 3.118,00	€ 3.175,00
A2	€ 2.865,00	€ 2.914,00	€ 2.968,00	€ 3.022,00
B1S	€ 2.729,00	€ 2.775,00	€ 2.827,00	€ 2.878,00
B1	€ 2.606,00	€ 2.650,00	€ 2.699,00	€ 2.748,00
B2S	€ 2.480,00	€ 2.522,00	€ 2.569,00	€ 2.615,00
B2	€ 2.378,00	€ 2.418,00	€ 2.462,00	€ 2.507,00
C1S	€ 2.277,00	€ 2.315,00	€ 2.358,00	€ 2.401,00
C1	€ 2.210,00	€ 2.247,00	€ 2.288,00	€ 2.329,00
C2S	€ 2.141,00	€ 2.177,00	€ 2.217,00	€ 2.257,00
C2	€ 2.092,00	€ 2.127,00	€ 2.166,00	€ 2.205,00
D1S	€ 2.088,50	€ 2.124,00	€ 2.163,00	€ 2.202,00
D1	€ 1.900,00	€ 1.932,00	€ 1.967,00	€ 2.003,00
D2S	€ 1.724,00	€ 1.753,00	€ 1.785,00	€ 1.817,00
D2	€ 1.500,00	€ 1.525,00	€ 1.553,00	€ 1.580,00

*In aggiunta indennità di funzione di euro 135,00

EDR e indennità integrativa mensile compresi nei minimi tabellari

Le suindicate modifiche, integrazioni e/o sostituzioni ed esplicitazioni degli articoli suindicati e contenuti nel presente accordo modificativo avranno effetto ed efficacia a far data dal 01/10/2026.

Letto, approvato e sottoscritto.

CONFLAVORO/PMI


FESICA-CONFSAL
