

STELLANTIS

IVECO • GROUP

CNH
INDUSTRIAL



CONTRATTO COLLETTIVO SPECIFICO DI LAVORO 2023 - 2026



STELLANTIS

IVECO • GROUP

CNH
INDUSTRIAL



CONTRATTO COLLETTIVO SPECIFICO DI LAVORO 2023 - 2026



Per conoscere i dettagli ed essere sempre aggiornato vai su:

STELLANTIS

<https://thehub.stellantis.com/home/contratti-collettivi-benefits-stream>

The Hub home page → Work & Life → Contratti Collettivi & Benefits



IVECO GROUP

<https://www.ivecogroup.com/CCSL>

Work → Servizi Risorse Umane → Io in Azienda



CNH INDUSTRIAL

https://cnhind.sharepoint.com/sites/MyCNHIndustrial_Work/SitePages/VademecumCCSL.aspx

Home → Work → Servizi Risorse Umane → Io in azienda → Contratto Collettivo Specifico di Lavoro



FERRARI

<http://noiferrari.com/it>

Per il lavoro → Contratti → Contratto Collettivo Specifico di Lavoro

CONTRATTO COLLETTIVO SPECIFICO DI LAVORO

dell'8 marzo 2023

Tra

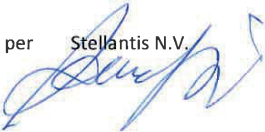
Stellantis N.V., Iveco Group N.V., CNH Industrial N.V. e Ferrari N.V., in nome proprio e in nome e per conto delle società appartenenti ai rispettivi Gruppi che applicano il CCSL,

e


le Organizzazioni sindacali nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC-CONFESAL, UGLM-UGL e AQCFR

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Specifico di Lavoro per le aziende appartenenti ai Gruppi Stellantis, Iveco Group, CNH Industrial e Ferrari e i lavoratori dalle stesse dipendenti.

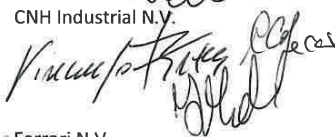
per Stellantis N.V.



Iveco Group N.V.



CNH Industrial N.V.



Ferrari N.V.



per FIM-CISL



UILM-UIL



FISMIC-CONFESAL



UGLM-UGL



AQCFR



Titolo Primo

Sistema di Relazioni Sindacali

Diritti Sindacali

- Art. 1. Costituzione e tutela della Rappresentanza Sindacale Aziendale
- Art. 1 bis. Costituzione e ruolo del Consiglio delle RSA
- Art. 2. Permessi sindacali
- Art. 3. Assemblea
- Art. 4. Diritto di affissione
- Art. 5. Locali del Consiglio delle RSA
- Art. 6. Strumenti informatici
- Art. 7. Versamento dei contributi sindacali

Sistema di Regole Contrattuali

- Art. 8. Contrattazione - decorrenza, durata e procedure
- Art. 9. Inscindibilità delle disposizioni contrattuali
- Art. 10. Affissione e distribuzione del Contratto
- Art. 11. Clausola di responsabilità
- Art. 12. Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi
- Art. 13. Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali e plurime

PREMESSA

Le Parti si riconoscono interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni industriali teso a valorizzare le risorse umane, ampliare i momenti di dialogo e a ridurre le occasioni conflittuali, al fine di affrontare i problemi di comune interesse in modo costruttivo.

Individuano il metodo partecipativo quale strumento efficace per trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di tutela e coinvolgimento dei lavoratori, miglioramento delle loro condizioni e tutela della competitività dell'Azienda.

Di conseguenza, assumono la prevenzione del conflitto come un reciproco impegno su cui si fonda il sistema partecipativo. In tale ambito si identificano nella Direzione aziendale e nel Consiglio delle RSA i soggetti che hanno questo compito e che lo realizzeranno incontrandosi per valutare, ai fini della prevenzione, l'attività e i risultati del sistema partecipativo.

Nel corso del decennio trascorso dalla introduzione del nuovo sistema di relazioni industriali previsto dal presente Contratto Collettivo, durante il quale si sono avvicendati cicli economici diversi, caratterizzati, specialmente nell'ultimo triennio, anche da particolari eventi esterni avversi, il metodo partecipativo di relazione adottato dalle Parti ha dimostrato la sua forza e la sua valenza strategica per gestire al meglio, minimizzandole, le ripercussioni negative sull'impresa e sui lavoratori.

È quindi comune intento delle Parti sviluppare, valorizzare e diffondere, quale dato valoriale ed identitario di base del proprio sistema di relazioni partecipative, un'autentica politica di cultura del lavoro che, correttamente praticata, è in grado di rafforzare, tra l'altro, i rapporti umani all'interno dell'impresa ad ogni livello dell'organizzazione aziendale, nonché le competenze professionali, con benefici attesi in termini di risultato dell'impresa e, in generale, delle condizioni di lavoro, in un contesto, quale quello attuale, di profonda trasformazione energetica ed ecologica che le aziende si trovano ad affrontare.

Pertanto, le Parti, nel confermare i criteri e i contenuti del sistema di partecipazione, così come adottati ed affidati alle Commissioni previste dal presente Contratto Collettivo, si impegnano a garantire la concreta e costante applicazione di tale sistema, affrontando le diverse questioni in via preventiva secondo l'articolazione, le competenze e le modalità di seguito riportate.

Viene istituito l'Osservatorio nazionale sulle politiche industriali e organizzative, composto da un rappresentante della segreteria nazionale per ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo e da rappresentanti delle Aziende con l'obiettivo di condividere informazioni sulla situazione aziendale con particolare riferimento all'andamento produttivo e occupazionale in relazione all'attuazione dei piani strategici e dei relativi investimenti, nonché in relazione ai fenomeni di trasformazione in atto quali, in particolare, la transizione energetica ed ecologica. L'Osservatorio si riunirà annualmente dopo la pubblicazione del bilancio e su richiesta di una delle Parti, anche con riferimento a singole aree di attività interessate da significative variazioni degli andamenti di mercato e produttivi. Inoltre, nell'ambito dell'Osservatorio sarà data informazione da parte aziendale sull'andamento degli indicatori relativi al Premio di risultato di cui all'art. 11 del Titolo terzo del presente Contratto Collettivo.

Per il Gruppo Ferrari è invece confermato l'Osservatorio già istituito a livello aziendale.

Commissione Paritetica Nazionale

COMPETENZE

La Commissione Paritetica esaminerà annualmente in apposita sessione il Bilancio di Sostenibilità, entro un mese dalla sua pubblicazione. In tale sede saranno esaminati i dati, con particolare riferimento all'andamento occupazionale, con la presenza di responsabili di area e/o di business.

La Commissione Paritetica è inoltre la sede preferenziale e privilegiata per esaminare le eventuali specifiche situazioni che concretizzino il mancato rispetto degli impegni assunti dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo nonché per esaminare l'operatività delle conseguenze che lo stesso prevede nei confronti delle Organizzazioni sindacali, fermo restando che, in assenza di una valutazione congiunta delle Parti, l'Azienda procederà secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità inclusa nel presente Contratto Collettivo.

Al verificarsi di tali specifiche situazioni, anche su richiesta di una sola delle Parti, la Commissione Paritetica sarà convocata dal Segretario della stessa. La Commissione si riunirà, anche mediante conferenza telefonica, entro 48 ore dalla richiesta di convocazione ed esprimerà la propria valutazione congiunta sulle vicende sottoposte al suo esame al fine delle conseguenze previste dal presente Contratto Collettivo, entro e non oltre quattro giorni dalla data di convocazione.

Nel corso della procedura suddetta, le Organizzazioni sindacali non faranno ricorso all'azione diretta e da parte aziendale non si procederà in via unilaterale. Al termine della procedura, in assenza di una valutazione congiunta delle Parti, o in caso di mancata riunione della Commissione alla data di convocazione, l'Azienda sarà libera di procedere secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità inclusa nel presente Contratto Collettivo.

La Commissione Paritetica avrà anche il compito di dirimere eventuali dubbi interpretativi sorti nell'applicazione delle disposizioni del presente Contratto Collettivo, al fine di giungere a una comune interpretazione fra le Parti. A tale fine si riunirà su richiesta di una delle Parti, e le decisioni, assunte all'unanimità, saranno comunicate alle rispettive strutture periferiche.

La Commissione Paritetica analizzerà inoltre, in termini di studio, forme di partecipazione più ampie dei lavoratori e delle loro rappresentanze ai processi aziendali, anche attraverso l'intervento in specifici organismi, approfondendo esperienze di altri Paesi, al fine di una valutazione delle Parti nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale.

La Commissione Paritetica avrà infine anche il compito di elaborare eventuali proposte su singoli temi e/o problematiche emersi nelle diverse Commissioni.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione Paritetica sarà composta per parte sindacale da un componente per ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo, individuato nelle rispettive strutture nazionali e designato dalle rispettive Segreterie nazionali, e per parte datoriale da un numero di rappresentanti pari al numero dei componenti sindacali.

Un componente di parte datoriale avrà il compito di Segretario della Commissione.

Le nomine dei rispettivi componenti saranno effettuate entro la data di applicazione del presente Contratto Collettivo. In tale occasione sarà indicato il componente che avrà funzione di Segretario.

Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due Parti, in forma scritta tramite posta elettronica, con preavviso non inferiore alle 48 ore, salvo casi di particolare urgenza. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura dell'Azienda, un verbale di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione Welfare aziendale a livello nazionale

COMPETENZE

È costituita in forma paritetica la Commissione Welfare aziendale con il compito di individuare ed elaborare soluzioni migliorative per lo sviluppo degli attuali istituti, con particolare riguardo ai Fondi costituiti nell'ambito dei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial, nonché nuovi istituti o soluzioni e modalità applicative degli esistenti, finalizzate all'ottimizzazione del bilanciamento vita-lavoro (c.d. work-life balance), anche attraverso lo studio di specifiche iniziative a carattere sperimentale.

La Commissione Welfare aziendale costituirà inoltre la sede in cui potranno essere esaminate le eventuali problematiche attinenti alla governance dei Fondi costituiti e operanti nei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial.

Alla Commissione Welfare aziendale spetta pertanto di:

- studiare ed elaborare possibili soluzioni finalizzate all'integrazione contrattuale dei Fondi applicati nei Gruppi in base a quanto previsto dal capitolo Welfare aziendale del successivo Titolo quarto;
- elaborare proposte operative per iniziative utili a valorizzare i Fondi operanti nei Gruppi;

- studiare soluzioni atte a incidere positivamente sul bilanciamento vita-lavoro, elaborando a questo scopo proposte concrete da presentare alle Parti anche in veste di possibile sperimentazione;
- studiare l'aggiornamento della composizione e applicazione del pacchetto di flexible benefit di cui all'art. 10 del Titolo quarto del presente Contratto Collettivo, sia dal punto di vista economico-normativo che da quello fiscale e contributivo, elaborando a questo scopo proposte concrete da presentare alle Parti anche in veste di possibile sperimentazione;
- esaminare e risolvere qualsivoglia controversia, anche interpretativa, afferente alla materia, proposta alla sua attenzione da una delle Parti, a livello nazionale o locale, o dagli Organi dei Fondi di cui al successivo Titolo quarto.

Inoltre, la Commissione definirà in tempo utile una proposta per il rinnovo del contratto di gestione del FASIF in scadenza, da presentare alle Parti con l'obiettivo irrinunciabile della sua piena sostenibilità economico-finanziaria e avuto riguardo all'obiettivo condiviso di ampliare la platea degli aderenti ai profili di assistenza completa.

Per i componenti della Commissione saranno previsti specifici interventi formativi in relazione all'aggiornamento delle loro competenze in materia.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione Welfare aziendale sarà composta per parte sindacale da un componente per ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo, individuato nelle rispettive strutture nazionali e designato dalle rispettive Segreterie nazionali. Le Organizzazioni sindacali potranno avvalersi della consulenza di un eventuale esperto, designato congiuntamente.

Per parte datoriale la Commissione sarà composta da un pari numero di rappresentanti.

Tutti i componenti della Commissione dovranno avere specifiche competenze nelle materie affidate alla Commissione. Le nomine dei rispettivi componenti saranno effettuate entro la data di applicazione del presente Contratto Collettivo.

La Commissione si riunirà su convocazione di una delle Parti. Nella prima riunione, che dovrà tenersi entro 30 giorni dalla stipula del presente Contratto Collettivo, la Commissione nominerà due Coordinatori, uno per ciascuna delle due Parti, cui spetterà il compito di concordare il calendario dei lavori e curare la regolare convocazione delle riunioni.

Quest'ultima avverrà su richiesta di una delle Parti, in forma scritta tramite posta elettronica, con preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi, salvo casi di eccezionale urgenza. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione. Di ogni riunione sarà redatto, a cura di un verbalizzatore identificato all'inizio della riunione tra

i componenti della Commissione di una delle due Parti, un verbale di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione entro 7 giorni dalla riunione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione Pari Opportunità a livello nazionale

Nell'affermare la volontà comune di promuovere pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale, evitando ogni forma di discriminazione, come definita dalle vigenti normative italiane, è istituita la Commissione Pari opportunità con il compito di:

1. esaminare i Rapporti biennali sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile di cui al d.lgs. 198/2006, come modificato dalla l. 162/2021, ferma restando la presentazione degli stessi al Consiglio delle RSA in occasione di appositi incontri;
2. studiare la fattibilità di proposte di azioni positive e di interventi atti a diffondere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità, nonché a promuoverne la realizzazione;
3. proporre iniziative per facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
4. prevenire forme di molestie o qualsiasi discriminazione connessa alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali dei dipendenti, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti e promuovere azioni di sensibilizzazione sul tema, con particolare riferimento alle lavoratrici vittime di violenza di genere;
5. proporre iniziative volte a supportare la positiva partecipazione ai processi aziendali da parte dei lavoratori anziani, anche attraverso la valorizzazione della loro esperienza lavorativa a beneficio dell'inserimento e della crescita dei lavoratori più giovani;
6. esaminare le eventuali controversie di carattere collettivo circa l'applicazione in azienda dei principi di parità, di cui alle leggi vigenti, con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela. In relazione a quest'ultimo punto, si affronteranno in questa sede, anche su segnalazione del Consiglio delle RSA, eventuali problemi con l'obiettivo di esaminare la questione tempestivamente e ricercare una proposta di soluzione entro 15 giorni.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione è composta da un componente per ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo, designato dalle rispettive Segreterie nazionali nell'ambito delle strutture sindacali di categoria e da componenti designati da parte aziendale.

Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due Parti, in forma scritta tramite posta elettronica, con preavviso non inferiore alle 48 ore. Nella convocazione sarà indicato l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura di un verbalizzatore identificato all'inizio della riunione tra i componenti della Commissione di una delle due Parti, un verbale di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione entro 7 giorni dalla riunione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

La Commissione Welfare aziendale e la Commissione Pari opportunità possono organizzare, di comune accordo, incontri congiunti su specifici temi di reciproco interesse, volti a garantire una migliore attenzione alle persone e alle problematiche di conciliazione vita-lavoro. In particolare, in tali incontri congiunti, le due Commissioni analizzeranno e monitoreranno periodicamente l'applicazione del lavoro agile nel Gruppo Stellantis e la sperimentazione in atto, sulla base di politiche aziendali, nei Gruppi Iveco Group e CNH Industrial.

Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro a livello di stabilimento/unità produttiva

Sulla base della condivisa esigenza di valorizzare competenze e ruoli relativi alla sicurezza sul lavoro di tutti gli attori impegnati, nel rispetto delle diverse responsabilità, e in particolare dei lavoratori tutti e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), presso ciascun stabilimento/unità produttiva è istituita la Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro. Questa Commissione è la sede in cui sviluppare la partecipazione in materia di salute e sicurezza, con l'obiettivo condiviso di migliorare il coinvolgimento degli RLS nelle iniziative volte a garantire la diffusione di un'effettiva cultura della salute e della sicurezza in coerenza con gli indirizzi e le linee guida definite in sede di Organismo Paritetico Health and Safety (OPHS).

COMPOSIZIONE

I componenti di suddetta Commissione, per la parte dei lavoratori, sono gli RLS eletti o designati nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali Aziendali dei lavoratori delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo.

Da parte aziendale la composizione della Commissione sarà articolata nella seguente maniera:

- Datore di lavoro o un suo rappresentante;
- Responsabile del Personale o un suo rappresentante;
- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP).

Inoltre, in relazione alla complessità dei temi da affrontare, la Commissione, su richiesta di ciascun componente, potrà consentire la partecipazione di esperti tecnici che abbiano conoscenza/attinenza agli argomenti trattati nonché, ove necessario, il Medico competente.

COMPETENZE E FUNZIONAMENTO

Ferme restando le attribuzioni spettanti per legge agli RLS, la Commissione, ove costituita, espleta i doveri di informazione e consultazione previsti dall'art. 50 del d. lgs. 81/2008. Ad essa sono, inoltre, conferite competenze specifiche di consultazione preventiva e di proposta in tema di:

- attuazione dei programmi, delle iniziative, delle linee guida e delle buone prassi in materia di salute, sicurezza e benessere dei lavoratori nei luoghi di lavoro definite in sede di OPHS;
- proposta e valutazione di interventi volti al miglioramento progressivo della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- proposta e valutazione di iniziative utili a una migliore applicazione delle metodologie di miglioramento della salute e sicurezza e del benessere dei lavoratori nei luoghi di lavoro adottate;
- informazione e consultazione sull'introduzione nei luoghi di lavoro delle nuove tecnologie anche a contenuto prevalentemente digitale (industry 4.0), con riferimento agli aspetti relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori;
- analisi e valutazione degli aspetti ergonomici delle postazioni di lavoro secondo gli standard riconosciuti e applicati nei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial così come specificati nell'Allegato tecnico n. 1 del presente Contratto Collettivo;
- esercizio delle attribuzioni di cui al sopra indicato Allegato tecnico n. 1;
- proposta e definizione congiunta di programmi di informazione e sensibilizzazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza e attuazione delle iniziative elaborate dall'OPHS in occasione della giornata mondiale della sicurezza, in un'ottica di prevenzione, da realizzarsi operativamente a cura dell'Azienda, tenendo conto delle indicazioni e delle linee guida definite dall'OPHS;
- esame e definizione di programmi di formazione volontaria coerenti con le finalità e le metodologie indicate dall'OPHS, nonché verifica della programmazione e dell'esecuzione dei programmi di formazione obbligatoria;
- richiesta di pareri all'OPHS sui temi inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- verifiche preventive circa le modalità e i contenuti dei programmi di formazione per i lavoratori in rapporto alle cautele da osservare a fronte dei rischi generali e specifici collegabili all'attività lavorativa, tenendo conto delle trasformazioni tecnologiche degli impianti;
- analisi del report annuale sulla formazione di base e specialistica degli RLS reso disponibile da parte dell'OPHS, condividendo i risultati e gli eventuali piani di azione;

- analisi delle informazioni sulla situazione relativa alla salute e alla sicurezza, anche allo scopo di individuare e realizzare idonei interventi preventivi, con particolare riferimento a:
 - numero e tipologia degli infortuni;
 - numero e tipologia dei “quasi infortuni”;
 - statistiche per causale di accadimento e per gravità degli infortuni e dei “quasi infortuni”;
 - numero degli interventi di pronto soccorso effettuati a cura del Servizio sanitario aziendale;
 - situazione delle malattie professionali;
 - situazione del presidio sanitario e tipo di servizio previsto;
 - situazione, in termini di sintesi statistica, delle visite periodiche di legge;
- documentazione aziendale relativa ai Dispositivi di Protezione Individuale, sia di carattere specifico che generale, per la verifica congiunta sul loro corretto utilizzo da parte dei lavoratori;
- informazione sull'applicazione degli strumenti previsti dalle metodologie sulla sicurezza del lavoro adottate e sui risultati raggiunti;
- informazione preventiva relativa alle dotazioni degli indumenti di lavoro;
- analisi in relazione al microclima all'interno dei luoghi di lavoro e alle eventuali aree di miglioramento, da attuarsi anche mediante il rilievo oggettivo delle temperature;
- informazione e analisi su aspetti legati all'economia circolare e sostenibilità, alle emissioni, all'impatto ambientale, al trattamento dei rifiuti, all'impatto energetico anche con il supporto di figure specialistiche aziendali.

La Commissione costituisce, inoltre, naturale interlocutore e referente dell'OPHS per le comuni finalità collegate all'attuazione di un “Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro”.

L'Azienda fornirà alla Commissione tutte le informazioni stabilite dalla legge e quelle ulteriori che siano necessarie per il migliore espletamento delle proprie attività, con particolare riferimento a:

- comunicazione preventiva sugli strumenti informativi previsti per i lavoratori in ordine ai rischi generali e specifici collegabili con l'attività lavorativa;
- informazione sulla situazione relativa alla salute e alla sicurezza, anche allo scopo di individuare e realizzare idonei interventi preventivi, con particolare riferimento a:
 - numero e tipologia degli infortuni;
 - statistiche per causale di accadimento e per gravità degli infortuni;
 - numero degli interventi di pronto soccorso effettuati a cura del Servizio sanitario aziendale;
 - situazione del presidio sanitario e tipo di servizio previsto;
 - situazione, in termini di sintesi statistica, delle visite periodiche di legge;
 - documentazione aziendale relativa ai Dispositivi di Protezione Individuale, sia di carattere specifico che generale, per la verifica congiunta sul loro corretto utilizzo da parte dei lavoratori;
- informazione sull'applicazione degli strumenti previsti dalle metodologie sulla sicurezza del lavoro adottate e sui risultati raggiunti.

Le riunioni della Commissione si terranno con cadenza almeno mensile e saranno convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due Parti, in forma scritta tramite posta elettronica, con preavviso non inferiore alle 48 ore, salvo i casi di particolare urgenza. Nella convocazione saranno indicati l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione. La Commissione potrà essere convocata d'urgenza, su richiesta dell'RLS, oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora lo stesso ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, qualora le Parti in Commissione concordino sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti, potranno valutare di affidare a Istituti o Enti qualificati le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni saranno a carico dell'Azienda.

Gli argomenti trattati nell'ambito della Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro saranno oggetto di verbale, di volta in volta redatto e conservato a cura dell'Azienda, di cui copia sarà consegnata ai componenti della Commissione. Tale verbale si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna. I verbali dovranno essere resi disponibili in caso di richiesta da parte dell'OPHS.

È da intendersi che, in ordine ai dati forniti dall'Azienda e alle conoscenze acquisite nell'ambito dell'attività della Commissione, i componenti della stessa sono tenuti a fare un uso strettamente riservato e interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni aziendali, rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori, di cui dovessero venire a conoscenza.

La suddetta disciplina si integra con quella relativa all'RLS, alle sue agibilità, permessi e competenze, contenuta nel Titolo secondo, capitolo Ambiente di Lavoro, del presente Contratto Collettivo, al quale si fa esplicito rinvio.

Eventuali controversie aventi a oggetto le materie di cui al penultimo comma dell'art. 6 del Titolo secondo del presente Contratto Collettivo, saranno portate all'esame dell'OPHS e, qualora non siano ivi risolte, saranno riportate alla Commissione Paritetica nazionale.

Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione a livello di stabilimento/unità produttiva

La Commissione opera con la finalità di favorire l'implementazione di iniziative volte a raggiungere gli obiettivi condivisi di:

- ottimizzare il posto di lavoro, relativamente a:
 1. aspetti ergonomici,
 2. funzionalità delle attrezzature e degli impianti,
 3. razionalizzazione delle attività lavorative;
- migliorare l'efficienza dei macchinari relativamente a guasti, attrezzaggi, inattività, velocità di trasformazione;
- identificare tutte le procedure suscettibili di miglioramento.

Inoltre, negli stabilimenti dei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial, la Commissione monitora l'andamento degli indicatori specifici e dei relativi target del sistema premiale contrattuale applicato dai singoli Gruppi, ciò anche sulla base di dati oggettivi relativi a tale sistema di cui sono resi partecipi i rappresentanti sindacali aziendali.

COMPETENZE

- Informazione/consultazione circa le conseguenze sull'organizzazione del lavoro delle iniziative di miglioramento della competitività dell'unità produttiva.
- Proposte di iniziative per favorire il coinvolgimento dei lavoratori (proposte miglioramento qualità ecc.).
- Esame delle eventuali problematiche connesse all'avviamento dei nuovi prodotti, con riferimento agli interventi tecnologici e organizzativi, nonché alle iniziative di formazione ad essi collegate.
- Esame delle variazioni di cui all'Allegato tecnico n. 1 "Descrizione del sistema Ergo-UAS" preventivamente alla loro applicazione.
- Esame di soluzioni per migliorare gli indicatori gestionali.
- Informazione e consultazione su iniziative formative da realizzare a fronte di trasformazioni tecnologiche e organizzative o di formale cambiamento di mansioni degli addetti.
- Esame delle proposte di interventi formativi, basati su fabbisogni condivisi.
- Verifica su eventuali riassegnazioni di mansioni ai lavoratori, compatibilmente con le loro competenze professionali, a fronte di particolari fabbisogni organizzativi.
- Valutazione, al sorgere di eventuali futuri fabbisogni di organico, delle specificità applicative dell'apprendistato professionalizzante.

La Commissione sarà anche la sede in cui si esamineranno le controversie eventualmente insorte, e non risolte, tra il lavoratore e l'Azienda riguardanti le applicazioni dei tempi base e/o del tempo standard totale della postazione di lavoro secondo la procedura definita nell'Allegato tecnico n. 1 del presente Contratto Collettivo.

La Commissione, nel corso delle riunioni dedicate alla verifica delle tematiche inerenti la produzione, potrà avere accesso ai dati necessari per l'espletamento delle sue funzioni quali saturazioni, bilanciamenti, mix produttivi e tempi, nonché a quelli elaborati dagli strumenti informatici utilizzati per la loro assegnazione. A tal fine, non appena insediata la Commissione, si procederà alla sottoscrizione da parte dei componenti di parte sindacale della stessa, di un impegno alla riservatezza relativamente ai dati di cui vengono a conoscenza ai sensi del presente comma. Il mancato rispetto di tale impegno costituisce condotta rilevante ai fini disciplinari.

La Commissione potrà inoltre, su richiesta di una delle Parti, delegare l'analisi di specifiche problematiche relative all'organizzazione del lavoro a rappresentanti di entrambe le Parti a livello di UTE o unità organizzativa equivalente. Resta inteso che gli esiti dell'analisi verranno valutati nell'ambito della Commissione stessa.

Per i componenti di parte sindacale di tale Commissione, da parte della Commissione Paritetica nazionale saranno proposti percorsi formativi dedicati per allineare le competenze alle tematiche specifiche.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

Per parte aziendale: Responsabile del Personale dell'unità produttiva, un rappresentante della Direzione dell'unità produttiva e Responsabili di aree interessate.

Per parte sindacale: 8 componenti, negli stabilimenti con più di 2000 dipendenti, e 5 componenti, negli stabilimenti fino a 2000 dipendenti, della Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori comunicati dal Consiglio delle RSA su designazione delle Organizzazioni sindacali.

Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due Parti, in forma scritta tramite posta elettronica, con preavviso non inferiore alle 24 ore e comunque entro 4 giorni lavorativi, salvo casi di particolare urgenza. Nella convocazione saranno indicati l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura di un verbalizzatore identificato all'inizio della riunione tra i componenti della Commissione di una delle due Parti, un verbale – che dovrà riportare una sintetica rappresentazione delle posizioni espresse dai componenti della Commissione - di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione entro 7 giorni dalla riunione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione Servizi Aziendali a livello di stabilimento/unità produttiva

COMPETENZE

- **RISTORAZIONE AZIENDALE**

Espletare una specifica attività di controllo nei locali della cucina (e relative pertinenze), nonché sul rispetto delle norme di legge, in materia di igiene, relative alla conservazione, preparazione e distribuzione degli alimenti.

- **TRASPORTI**

Verifica della congruità del sistema di trasporto pubblico, in relazione agli orari dei turni dei lavoratori; qualora se ne ravvisi la necessità possibile delibera di iniziative comuni volte alla sensibilizzazione degli Enti pubblici competenti, al fine di assicurare il miglior servizio possibile.

- **SERVIZI DI PUBBLICA UTILITÀ**

Verifica della possibilità di portare all'interno dell'unità produttiva punti di accesso a servizi di interesse generale, quali banche, assicurazioni e uffici anagrafici.

- **WELFARE AZIENDALE**

Monitoraggio della copertura della rete di convenzioni attiva sul territorio per il FASIF nonché di quella relativa al programma di *flexible benefits* di cui all'art. 10 del Titolo quarto del presente Contratto Collettivo, per la segnalazione di punti di attenzione e miglioramento alla Commissione Welfare nazionale, con possibilità di chiedere alla stessa, in caso di particolari problemi specifici locali, un confronto diretto con il gestore della rete.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione si compone, per parte aziendale di 4 rappresentanti designati dalla Direzione aziendale e per parte sindacale di 8 componenti, negli stabilimenti con più di 2000 dipendenti, e 5 componenti, negli stabilimenti fino a 2000 dipendenti, della Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori comunicati dal Consiglio delle RSA su designazione delle Organizzazioni sindacali.

Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due Parti, in forma scritta tramite posta elettronica, con preavviso non inferiore alle 24 ore e comunque entro 4 giorni lavorativi, salvo casi di particolare urgenza. Nella convocazione saranno indicati l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura di un verbalizzatore identificato all'inizio della riunione tra i componenti della Commissione di una delle due Parti, un verbale – che dovrà riportare una sintetica rappresentazione delle posizioni espresse dai componenti della Commissione – di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione entro 7 giorni dalla riunione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Commissione verifica assenteismo a livello di stabilimento/unità produttiva

COMPETENZE

La Commissione è competente a monitorare l'andamento del tasso di assenteismo per malattia e a esaminare le situazioni a cui non applicare quanto previsto dalla contrattazione collettiva in materia di trattamento economico di malattia a carico azienda, fatti comunque salvi i casi specifici disciplinati nel paragrafo Assenteismo di cui al Titolo quarto del presente Contratto Collettivo.

La Commissione esaminerà situazioni anomale nell'andamento dell'assenteismo in singole aree per predisporre interventi finalizzati al miglioramento degli indicatori.

COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

La Commissione si compone, per parte sindacale, di 5 componenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori comunicati dal Consiglio delle RSA su designazione delle Organizzazioni sindacali e, per parte aziendale, di rappresentanti designati dalla Direzione.

Le riunioni della Commissione sono convocate da parte aziendale, su richiesta di una delle due Parti, in forma scritta tramite posta elettronica, con preavviso non inferiore alle 48 ore. Nella convocazione saranno indicati l'ordine del giorno, il luogo e la data della riunione e, al termine della riunione, sarà redatto, a cura di un verbalizzatore identificato all'inizio della riunione tra i componenti della Commissione di una delle due Parti, un verbale – che dovrà riportare una sintetica rappresentazione delle posizioni espresse dai componenti della Commissione - di cui sarà consegnata copia ai componenti della Commissione entro 7 giorni dalla riunione e che si intenderà approvato, se non oggetto di specifiche osservazioni, entro 7 giorni dalla consegna.

Art. 1 - Costituzione e tutela delle Rappresentanze Sindacali Aziendali

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300 dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Contratto Collettivo sono regolate come segue.

I dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi sindacali retribuiti interni ed esterni secondo le quantità successivamente indicate.

Le suddette Organizzazioni sindacali potranno nominare, per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale, un dirigente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti fino a 3000 dipendenti e un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti oltre i 3000 dipendenti in aggiunta al numero precedente.

A seguito e sulla base della comunicazione da parte aziendale, entro il mese di gennaio di ogni anno, degli organici delle singole unità produttive/organizzative consuntivati al 31 dicembre dell'anno precedente, le sopraccitate Organizzazioni sindacali, congiuntamente, comunicheranno alla Direzione aziendale entro il mese di febbraio di ogni anno, per ogni unità produttiva interessata, le conseguenti variazioni (in aumento o in diminuzione) del numero complessivo dei dirigenti delle proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali.

I nominativi dei dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali e le relative variazioni dovranno essere comunicati per iscritto alla Direzione aziendale a cura delle singole Organizzazioni sindacali interessate. In caso di inerzia da parte di queste, la comunicazione potrà essere effettuata, sempre per iscritto, dal Comitato dei Garanti delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo eventualmente adito.

In caso di mobilità interna non meramente temporanea limitata a singoli dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, lo spostamento degli stessi sarà subordinato, nel caso di loro richiesta, a un esame preventivo con l'Organizzazione sindacale di appartenenza.

I dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, limitatamente al periodo di durata del loro incarico, non possono essere licenziati senza il nulla osta dell'Organizzazione sindacale territoriale di appartenenza, la quale si pronuncerà in merito dopo un esame conciliativo con la Direzione aziendale svolto su richiesta dell'Organizzazione sindacale, entro 6 giorni dalla notifica del provvedimento da parte dell'Azienda al lavoratore interessato e all'Organizzazione sindacale di appartenenza di quest'ultimo. L'esame conciliativo dovrà tenersi entro i 6 giorni successivi alla richiesta ed esaurirsi entro i 3 giorni seguenti.

Conclusasi la suddetta procedura il licenziamento diventa comunque operante dalla data di notifica.

Nota a verbale

Per quanto concerne l'individuazione dei criteri di ripartizione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali tra le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo si rinvia all'accordo in Allegato n. 11.

Art.1 bis - Costituzione e ruolo del Consiglio delle RSA

Le RSA, immediatamente dopo l'elezione/nomina, in esecuzione del presente Contratto Collettivo, convocano congiuntamente una riunione costitutiva a livello di unità produttiva del Consiglio delle RSA di cui fanno parte tutte le RSA delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo.

Nelle unità produttive con più di 900 dipendenti viene costituito, su indicazione delle Organizzazioni sindacali, il Comitato Esecutivo (fino a un massimo di 5 membri e, ove individuati, i sostituti) dell'istituendo Consiglio, il quale ha la funzione di rappresentarlo nei confronti della Direzione aziendale¹. Nel Comitato Esecutivo saranno obbligatoriamente rappresentati, ove presenti, RSA di tutte le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, purché abbiano raccolto nell'unità produttiva almeno il 6% dei voti alle più recenti elezioni delle RSA. Gli eventuali membri residui saranno indicati dalle Organizzazioni sindacali in proporzione alla rispettiva rappresentatività come determinata dalle ultime elezioni delle RSA. Ciascuna Organizzazione sindacale, al momento dell'indicazione dei componenti del Comitato Esecutivo, ha facoltà di designare non oltre due sostituti, che potranno presenziare agli incontri con la Direzione aziendale in caso di temporaneo impedimento dei membri titolari.

Il Consiglio delle RSA, su designazione delle Organizzazioni sindacali territoriali che abbiano ottenuto almeno l'8% dei voti nell'unità produttiva nelle più recenti elezioni delle RSA, comunica il componente per ciascuna Organizzazione sindacale delle Commissioni contrattualmente previste a livello di unità produttiva (e i sostituti, ove individuati); gli eventuali membri residui saranno designati dalle Organizzazioni sindacali in proporzione alla rappresentatività delle stesse, come determinata dalle ultime elezioni delle RSA.

¹ Il Comitato Esecutivo rappresenta il Consiglio delle RSA in ogni sua comunicazione; per cui nei successivi articoli contrattuali, per le unità produttive con più di 900 dipendenti, laddove si fa riferimento a comunicazioni del Consiglio delle RSA, deve intendersi Comitato Esecutivo.

In caso di inerzia da parte delle Organizzazioni sindacali territoriali come sopra individuate, la comunicazione potrà essere effettuata, sempre per iscritto, dal Comitato dei Garanti delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo eventualmente adito.

Il Consiglio delle RSA provvede a dare tempestiva comunicazione scritta alla Direzione aziendale della sua costituzione nonché dei membri del Comitato Esecutivo (ove previsto) e dei componenti delle Commissioni.

Le eventuali variazioni dei suddetti membri e componenti sono adottate e comunicate con le medesime modalità di cui al presente articolo.

Il Consiglio delle RSA prende ogni decisione a maggioranza assoluta dei suoi membri con relativa verbalizzazione – da trasmettere alla Direzione aziendale – ed è l'organo sindacale all'interno dell'unità produttiva titolato a discutere e verificare con la Direzione aziendale le norme contrattuali. È inoltre l'unico titolare all'interno dell'unità produttiva della potestà di attivare misure di autotutela sindacale per il tramite delle procedure di raffreddamento.

Il Consiglio delle RSA può deliberare la richiesta di partecipazione in sua assistenza dei segretari provinciali delle Organizzazioni sindacali nello stesso rappresentate, in incontri con la Direzione aziendale su temi di particolare rilievo che non siano di competenza della Commissione paritetica nazionale.

Nell'organizzazione degli incontri del Consiglio delle RSA e del Comitato Esecutivo (ove previsto) con la Direzione aziendale saranno adottate, ove possibile, modalità tali da agevolare la partecipazione dei rispettivi componenti, eventualmente anche mediante videoconferenza o conferenza telefonica.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie definiscono un apposito regolamento di attività e funzionamento del Consiglio delle RSA e del Comitato Esecutivo.

Art. 2 - Permessi sindacali

In aggiunta ai permessi di 8 ore al mese previsti dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300 i dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali potranno fruire di permessi sindacali retribuiti interni ed esterni nell'ambito di un monte ore complessivo di permessi sindacali retribuiti a disposizione delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, il cui ammontare e le relative modalità di fruizione sono definiti secondo i criteri di cui agli Allegati n. 2 e 2 bis.

Potranno inoltre accedere a permessi sindacali retribuiti, nell'ambito del sopra richiamato monte ore, i componenti degli Organi direttivi provinciali o alternativamente regionali nonché nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo e delle relative Confederazioni.

I nominativi dei componenti dei direttivi di cui al comma precedente, titolari dei permessi di cui sopra, dovranno essere comunicati con apposito elenco alla Direzione aziendale all'inizio di ogni anno; eventuali variazioni all'elenco dovranno essere comunicate tempestivamente.

Art. 3 - Assemblea

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300 avrà corso nel rispetto delle seguenti regole:

- le assemblee possono essere di volta in volta indette nel limite complessivo di 10 ore annue;
- la richiesta di assemblea potrà essere formulata di volta in volta dal Consiglio delle RSA o dai Rappresentanti Sindacali Aziendali con le rispettive Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo; entro il limite massimo di 1 ora all'anno il Consiglio delle RSA presenterà richiesta di assemblea su indicazione di Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo non rappresentata nell'unità produttiva;
- la convocazione dell'assemblea sarà di volta in volta comunicata in forma scritta alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno, che potrà riguardare esclusivamente materie di interesse sindacale e del lavoro;
- le assemblee retribuite saranno convocate di norma alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro o collegate alla pausa refezione;
- per ragioni di carattere tecnico organizzativo, al fine di non compromettere la competitività e l'efficienza aziendale, le assemblee potranno essere indette per la generalità dei lavoratori;
- lo svolgimento dell'assemblea dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Nella stessa comunicazione di convocazione dell'assemblea dovranno essere indicati i nominativi dei dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali territoriali e nazionali firmatarie del presente Contratto Collettivo e delle rispettive Confederazioni che si intenda eventualmente far partecipare all'assemblea.

L'eventuale richiesta di avvalersi di supporti audiovisivi dev'essere inoltrata all'Azienda dal Consiglio delle RSA ed eventualmente dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo nella stessa comunicazione di convocazione dell'assemblea. Nelle unità produttive con più di 900 dipendenti l'Azienda metterà a disposizione in ogni caso microfono e proiettore. Sarà inoltre sempre garantita, ove ne ricorra l'esigenza, la presenza di un interprete per audiolesi.

Il Consiglio delle RSA, le Rappresentanze Sindacali Aziendali nonché i relativi dirigenti e rappresentanti ed eventualmente le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo dovranno:

- fornire gli strumenti operativi e tutto il necessario al corretto utilizzo dei mezzi audiovisivi stessi;
- assicurare che gli stessi siano adeguati e compatibili con i locali/aree di svolgimento dell'assemblea;
- rispettare le norme di sicurezza relative all'ambiente e all'utilizzo degli strumenti di proiezione;
- assumersi la piena responsabilità civile e penale per tutto quanto viene proiettato e comunque attiene all'uso del mezzo audiovisivo, esonerandone completamente l'Azienda.

Qualora si proiettino filmati, questi dovranno avere stretta attinenza esclusivamente alle materie d'interesse sindacale e del lavoro. Non sono consentite proiezioni di programmi in diretta o comunque registrati da canali televisivi senza il rispetto della normativa vigente in materia, né riprese filmate all'interno dell'azienda.

L'Azienda, senza alcuna assunzione di responsabilità, potrà prendere visione dei mezzi di supporto tecnico che si intendono impiegare.

Il Consiglio delle RSA e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo sono tenute a riportare fuori dall'azienda, al termine dell'assemblea, i mezzi audiovisivi utilizzati.

L'Azienda mette a disposizione strumenti per la gestione di assemblee sindacali on-line a favore dei lavoratori che svolgono la loro attività in modalità agile, attraverso il portale aziendale e gli strumenti di video/call conference in uso da parte di questo tipo di lavoratori, sulla base dei requisiti tecnici delle suddette strumentazioni e secondo quanto definito da specifiche procedure operative aziendali. A fronte di una richiesta di assemblea, nell'unità produttiva interessata l'eventuale sdoppiamento della stessa in modalità "in presenza" e "on-line" (per i diversi tipi di lavoratori) dovrà essere realizzato nel medesimo orario al fine di non arrecare pregiudizio alla continuità produttiva e operativa aziendale; diversamente, ogni evento sarà considerato una richiesta di assemblea a sé ai fini del computo del monte ore a disposizione dell'unità produttiva.

Art. 4 - Diritto di affissione

Il diritto di affissione è regolato dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970 n. 300; tale diritto viene riconosciuto anche alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo.

L'Azienda, per quanto riguarda le bacheche sindacali, adotterà soluzioni logistiche volte a favorirne la massima accessibilità.

L'Azienda mette a disposizione strumenti per la gestione di bacheche on-line a favore dei lavoratori che svolgono la loro attività in modalità agile, attraverso il portale aziendale, sulla base dei requisiti tecnici dello stesso e secondo quanto definito da specifiche procedure operative aziendali.

Art. 5 - Locali del Consiglio delle RSA

Al Consiglio delle RSA regolarmente costituito sarà messo a disposizione un idoneo locale per l'esercizio delle sue funzioni all'interno dello stabilimento.

Ai locali del Consiglio delle RSA potranno accedere, per riunioni con le RSA, previa specifica comunicazione in forma scritta alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 24 ore, i dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali territoriali e nazionali firmatarie del presente Contratto Collettivo e delle rispettive Confederazioni.

Nelle unità produttive dove siano stati messi a disposizione locali per le RSA di singole Organizzazioni sindacali, questi potranno permanere nelle attuali disponibilità.

Art. 6 - Strumenti informatici

L'Azienda metterà a disposizione del Consiglio delle RSA una postazione di lavoro, composta da personal computer con connessione a internet, secondo quanto è specificato e le cui modalità di utilizzo e di gestione sono regolamentate nell'Allegato tecnico n. 3 "Strumenti informatici" del presente Contratto Collettivo.

Con riferimento a quanto previsto dal presente articolo, ogni dirigente della RSA dovrà sottoscrivere un verbale di presa in carico del personal computer e delle attrezzature allo stesso connesse secondo il modello A) del suddetto Allegato tecnico.

Azienda e Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo si danno atto che la condivisa regolamentazione contenuta nell'Allegato tecnico di cui al presente articolo è conforme a quanto previsto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le Parti si danno atto della comune volontà di escludere dalle finalità delle attività descritte nel suddetto Allegato tecnico ogni possibile comportamento anche indirettamente connesso al controllo a distanza dell'attività sindacale dei Rappresentanti Sindacali Aziendali.

Le Parti si danno atto che il personal computer messo a disposizione del Consiglio delle RSA attraverso le modalità operative della posta elettronica, si configura come strumento idoneo a trasmettere le comunicazioni previste da norme di legge o di contratto, sia da parte aziendale sia da parte sindacale, in quanto modalità di comunicazione tempestiva ed efficace, nonché sicura qualora siano rispettate le norme atte a garantire le procedure di Posta Elettronica Certificata (PEC).

Al riguardo le Parti si incontreranno per formalizzare gli indirizzi di PEC validi ai fini delle trasmissioni dei documenti e comunicazioni tra le Parti oltreché ogni modalità utile per l'utilizzo dello strumento.

È fatto divieto di effettuare attività di propaganda e proselitismo nei confronti dei lavoratori ai loro indirizzi di posta elettronica aziendale o cellulari aziendali.

L'Azienda, a fronte di palesi violazioni nell'utilizzo del personal computer, di suo utilizzo improprio nonché eventualmente in danno dell'Azienda stessa, si riserva il diritto, oltre all'applicazione delle misure contrattuali, anche di revoca della concessione in uso.

Art. 7 - Versamento dei contributi sindacali

L'Azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali, a favore delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'Azienda dal lavoratore stesso.

Le deleghe avranno validità permanente salvo revoca in forma scritta, che può intervenire in qualsiasi momento e ha effetto dal mese successivo alla comunicazione da parte del lavoratore all'Azienda.

Gli importi dei contributi sindacali sono commisurati alla percentuale dell'1% della retribuzione base. Eventuali eccezioni, che determinino anche a livello di singolo territorio trattenute di importo differente, saranno comunicate in modo congiunto dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo. Gli importi trattenuti ai lavoratori interessati saranno versati da parte aziendale alle rispettive Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, entro il mese successivo a quello di effettuazione della trattenuta, sul conto corrente bancario indicato dalle suddette Organizzazioni. Le eventuali variazioni degli estremi del conto corrente saranno tempestivamente comunicate per iscritto alla Direzione aziendale da parte delle Organizzazioni sindacali interessate.

Entro il mese di febbraio di ogni anno l'Azienda fornirà, su supporto informatico, a ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo il numero (distinto tra operai e impiegati) dei lavoratori che, al mese di gennaio, risultino ad essa iscritti, con l'indicazione del gruppo o area professionale.

In aggiunta alla comunicazione suddetta, ciascuna delle Segreterie territoriali interessate delle Organizzazioni sindacali firmatarie potrà richiedere, per un massimo di tre volte nel corso dell'anno, l'elenco degli iscritti all'Organizzazione sindacale della singola unità produttiva interessata. Tale richiesta non potrà avvenire prima del mese di febbraio di ciascun anno.

Sistema di Regole Contrattuali

Art. 8 - Contrattazione - decorrenza, durata e procedure

Il presente Contratto Collettivo decorre dal 1° gennaio 2023 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2026, a eccezione della parte economica disciplinata negli articoli 5 e 11 del Titolo terzo che è regolata per i soli anni 2023 e 2024 e relativamente alla quale le Parti si incontreranno entro il 31 ottobre 2024 per definire la disciplina per gli anni 2025 e 2026: in tale occasione si esaminerà e valuterà l'andamento inflattivo.

Il Contratto si intenderà rinnovato se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sottoscritto l'accordo di rinnovo.

Le proposte per il rinnovo del Contratto Collettivo saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del Contratto.

La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

A partire dal mese successivo a quello di scadenza del Contratto Collettivo e fino alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo dello stesso, le Parti sono libere di assumere iniziative unilaterali o procedere ad azioni dirette.

Art. 9 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Le disposizioni del presente Contratto Collettivo integrano la regolamentazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate e inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi, secondo gradualità, degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari conservativi e ai licenziamenti per mancanze.

Le Parti, anche in applicazione del principio di esigibilità, faranno tutto ciò che è in loro potere per garantire la corretta applicazione del presente Contratto Collettivo. In particolare, le Organizzazioni sindacali saranno impegnate a tale rispetto a tutti i livelli delle rispettive organizzazioni. Nel caso in cui eventi, anche indipendenti dalla volontà delle Parti, determinassero l'inapplicabilità in concreto del Contratto Collettivo, le stesse si incontreranno per esaminare la situazione in apposita riunione della Commissione Paritetica nazionale.

Art. 10 - Affissione e distribuzione del Contratto

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro sarà affisso, anche ai sensi e per gli effetti delle disposizioni legislative con particolare riferimento all'art. 7 L. 300/70, in ogni stabilimento/unità produttiva in luogo accessibile a tutti.

L'Azienda provvederà a consegnare, in occasione dell'applicazione del presente Contratto Collettivo e successivamente al momento dell'assunzione, a ciascun lavoratore copia del presente Contratto Collettivo di Lavoro e a comunicare ai lavoratori in forza le eventuali future variazioni dello stesso concordate con le Organizzazioni sindacali stipulanti.

Art. 11 - Clausola di responsabilità

Il presente Contratto Collettivo costituisce un insieme integrato, sicché tutte le sue clausole sono correlate e inscindibili tra loro, con la conseguenza che il mancato rispetto degli impegni ivi assunti dai Rappresentanti Sindacali Aziendali e/o dalle Organizzazioni sindacali ovvero comportamenti idonei a rendere di fatto inesigibili le condizioni stabilite con il presente Contratto Collettivo e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'Azienda dal presente Contratto Collettivo, posti in essere dai Rappresentanti Sindacali Aziendali, anche a livello di singoli dirigenti, e/o dalle Organizzazioni sindacali, libera l'Azienda dagli obblighi derivanti dal presente Contratto Collettivo in materia di:

- permessi sindacali retribuiti per i componenti degli organi direttivi di ciascuna Organizzazione sindacale
- contributi sindacali

ed esonera l'Azienda dal riconoscimento e conseguente applicazione delle condizioni di miglior favore rispetto alle norme di legge in materia di permessi sindacali aggiuntivi.

Quanto sopra, fermi restando i principi di proporzionalità e progressività in relazione alla specifica violazione: in ogni caso la non effettuazione della trattenuta mensile dei contributi sindacali potrà essere applicata nel limite di due mesi per ogni violazione.

Le Parti si danno altresì atto che comportamenti, individuali e/o collettivi, dei lavoratori idonei a violare, in tutto o in parte e in misura significativa, le clausole del presente Contratto Collettivo ovvero a rendere inesigibili i diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti da esso all'Azienda, facendo venir meno l'interesse aziendale alla permanenza dello scambio contrattuale e inficiando lo spirito che lo anima, producono per l'Azienda gli stessi effetti liberatori di quanto indicato alla precedente parte del presente articolo.

Violazioni degli impegni contrattuali da parte del Consiglio delle RSA, in particolare il mancato rispetto delle procedure di cui all'art.12 seguente, comportano l'attribuzione delle responsabilità ai singoli RSA – e alle rispettive Organizzazioni sindacali – che hanno determinato a maggioranza l'azione del Consiglio stesso per l'applicazione delle sanzioni

previste dal presente articolo. In caso di reiterate violazioni dei suoi doveri da parte del Consiglio stesso, le Parti, a livello di organismi nazionali, potranno disporre la decadenza, insieme a quella di tutte le RSA. Le Organizzazioni sindacali procederanno tempestivamente alle nuove nomine/elezioni.

Art. 12 - Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi

Nell'ambito e in coerenza con il sistema di relazioni industriali partecipative di cui al presente Titolo, le Commissioni previste dal presente Contratto Collettivo sono la sede naturale nella quale prevenire, esaminare e comporre eventuali motivi di potenziale conflitto collettivo.

Qualora però il Consiglio delle RSA valuti esistere motivi di potenziale conflitto con l'Azienda a livello di stabilimento/unità produttiva o di reparto, si adotterà la seguente procedura:

1. il Consiglio delle RSA, previa decisione a maggioranza assoluta dei suoi componenti, comunicata per iscritto alla Direzione aziendale, presenta richiesta scritta di incontro alla Direzione aziendale, la quale dovrà fissare tempestivamente l'incontro e comunque entro 3 giorni da tale richiesta, ovvero entro un diverso termine concordato, al fine di esaminare congiuntamente la situazione e individuarne la soluzione. L'incontro, su richiesta del Consiglio delle RSA, potrà eventualmente prevedere l'assistenza delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo. Qualora le ragioni del potenziale conflitto siano inerenti a tematiche connesse alla salute e alla sicurezza sul lavoro, tale incontro avrà luogo nel più breve tempo possibile e, comunque, nell'arco di 24 ore;
2. qualora permanessero i motivi di conflitto, su richiesta anche di una sola delle Parti, sarà effettuato un ulteriore incontro tra la Direzione aziendale e il Consiglio delle RSA con l'intervento delle strutture territoriali o nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo;
3. ove, decorso il termine di 5 giorni dall'incontro di cui al punto 1 o quello più ampio eventualmente concordato, non si fossero ancora composti i motivi del conflitto, su intesa delle Parti, la questione sarà esaminata dalla Commissione Paritetica nazionale, che sarà convocata e si esprimerà secondo le tempistiche e le modalità già previste dal presente Contratto Collettivo per la stessa; altrimenti il Consiglio delle RSA potrà procedere alla proclamazione delle iniziative di autotutela sindacale con almeno 24 ore di preavviso.

La rinuncia da parte delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo alla facoltà di promuovere a livello delle proprie articolazioni territoriali azioni di autotutela specifiche nei confronti delle società dei Gruppi Stellantis, Iveco Group, CNH Industrial e Ferrari non si riferisce a eventuali azioni sindacali che riguardino l'intero territorio e settore di competenza. La facoltà di promuovere azioni di autotutela in capo alle Organizzazioni sindacali nazionali nei confronti di tutte le società dei Gruppi Stellantis, Iveco Group, CNH Industrial e Ferrari non è disciplinata dal presente articolo.

Art. 13 - Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali o plurime

Nell'ambito di quanto definito dalle disposizioni legislative vigenti con particolare riferimento a quanto previsto dalla legge 4 novembre 2010 n. 183 (c.d. "Collegato lavoro"), in caso di controversie di lavoro individuali o plurime, qualora non vi sia stato accordo diretto tra l'Azienda e il/i lavoratore/i interessato/i, tali controversie saranno in via prioritaria esaminate e possibilmente risolte in sede sindacale tra la Direzione aziendale e la Rappresentanza Sindacale Aziendale anche, ove necessario, al fine di formalizzare con il lavoratore il verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c..

Qualora le Parti non addivenissero alla soluzione della controversia in sede sindacale, prima di adire l'Autorità Giudiziaria potranno far ricorso all'arbitrato nelle forme previste dalla sopra citata legge 4 novembre 2010 n. 183.

Titolo Secondo

Organizzazione del lavoro

Bilanciamenti produttivi

Ambiente di lavoro

- Art. 1. Obblighi del datore di lavoro
- Art. 2. Obblighi dei lavoratori
- Art. 3. Diritti dei lavoratori
- Art. 4. Documentazione in materia di salute e sicurezza
- Art. 5. Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
- Art. 6. Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS)

Orario di lavoro

- Art. 7. Entrata e uscita in azienda
- Art. 8. Contrazione temporanea dell'orario di lavoro
- Art. 9. Recuperi produttivi
- Art. 10. Orario di lavoro
- Art. 10 bis. Sperimentazione Iveco Group e CNH Industrial "venerdì breve"
- Art. 11. Lavoro straordinario, notturno e festivo
- Art. 11 bis. Reperibilità
- Art. 12. Ferie
- Art. 12 bis. Cessione solidale di ferie/P.A.R.
- Art. 13. Festività

Smart Working - Lavoro agile

- Art. 14. Lavoro agile

Trasferte e trasferimenti

- Art. 15. Trasferte
- Art. 16. Trasferimenti

Organizzazione del lavoro

Per assicurare ai sistemi produttivi condizioni adeguate agli standard internazionali di competitività, si opererà, da un lato, sulle tecnologie e sul prodotto e, dall'altro lato, sul miglioramento dei livelli di prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle metodologie di gestione della produzione adottate dai singoli Gruppi (quale ad esempio il sistema Stellantis production way) e dal sistema Ergo-UAS o da altri specifici sistemi in relazione alle tipologie di processo, prodotto e tecnologie applicate.

L'introduzione nell'unità produttiva interessata di metodologie di gestione della produzione, del sistema Ergo-UAS (di cui all'Allegato tecnico n. 1 "Descrizione del sistema Ergo-UAS" allegato al presente Contratto Collettivo) o di altri sistemi certificati internazionalmente è preceduta da specifica comunicazione da parte aziendale ed esame congiunto con il Consiglio delle RSA e da un periodo preliminare di sperimentazione di norma pari a 6 mesi, decorso il quale il sistema si applicherà in via definitiva, sino a nuova diversa necessità aziendale.

Sono nel frattempo mantenuti gli attuali regimi di pause sino all'introduzione di un diverso sistema di pause collegato a miglioramenti del prodotto, dei processi produttivi, delle condizioni di lavoro e/o ergonomiche in grado di incidere sul livello di prestazione lavorativa.

Eventuali significative variazioni di aspetti rilevanti di cui all'Allegato tecnico n. 1 saranno oggetto di esame preventivo in sede di Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione.

In occasione dell'introduzione di metodologie di gestione della produzione, del sistema ERGO-UAS o di altri sistemi certificati internazionalmente, saranno realizzati interventi di formazione specifica dedicati ai componenti del Consiglio delle RSA dell'unità produttiva interessata.

Bilanciamenti produttivi

La quantità di produzione prevista da effettuare per ogni turno, su ciascuna linea, e il corretto rapporto produzione/organico saranno assicurati mediante la gestione della mobilità interna da area ad area nella prima ora del turno in relazione agli eventuali operai mancanti o, nell'arco del turno, per fronteggiare le perdite derivanti da eventuali fermate tecniche e produttive.

Le Parti collaborano per la migliore attuazione degli obblighi normativi e degli obiettivi aziendali di tutela della salute, della sicurezza e del benessere nei luoghi di lavoro e condividono di imprimatur la gestione dei processi produttivi alla sostenibilità e al rispetto dell'ambiente mediante l'osservanza degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti, il rafforzamento del ruolo e delle responsabilità degli attori della sicurezza e l'ulteriore sviluppo del sistema partecipativo di cui al presente Contratto Collettivo in un'ottica di valorizzazione del dialogo, della condivisione e della proposta quali strumenti necessari per l'attuazione di un modello effettivamente partecipato di gestione della salute e della sicurezza.

Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni ergonomiche e organizzative dei luoghi di lavoro.

In questo quadro le Parti convengono sull'importanza di giornate o iniziative dedicate al miglioramento della sensibilità e della consapevolezza dei lavoratori sui temi della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, soprattutto in un'ottica di prevenzione.

Art. 1 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro provvede:

- a consultare preventivamente gli RLS nei modi previsti dalle norme legislative vigenti e dal presente Contratto Collettivo;
- a organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione;
- a effettuare la valutazione dei rischi e adottare le opportune misure di prevenzione con particolare riferimento alle norme di buona tecnica e alle buone prassi definite in sede di OPHS;
- a informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui siano esposti;
- affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione gli RLS;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, a valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

- affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
- a informare periodicamente i lavoratori previa consultazione con gli RLS, attraverso gli strumenti interni utilizzati (posta elettronica, comunicazioni cartacee, ecc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con la Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Art. 2 - Obblighi dei lavoratori

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni e istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva e individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli.

Art. 3 - Diritti dei lavoratori

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- verificare, mediante gli RLS, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave e immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti a evitare le conseguenze di un pericolo grave e immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

Art. 4 - Documentazione in materia di salute e sicurezza

In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi (DVR) contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta e aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di privacy e di trattamento dei dati personali. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche (preventive e periodiche, visite in occasione del cambio della mansione ecc.) nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.

Sarà inoltre presente presso l'unità produttiva, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ogni altro registro/documento eventualmente necessario.

Ciascun documento potrà essere redatto e/o conservato anche su supporto informatico nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 53 del decreto legislativo n. 81/2008 e dalla vigente disciplina in materia di privacy e protezione dei dati personali.

Art. 5 - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Gli RLS sono eletti o designati nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali Aziendali in numero fino a 8 nelle unità produttive con oltre 1000 dipendenti, fino a 4 nelle unità produttive tra 501 e 1000 dipendenti, fino a 3 nelle unità produttive tra 201 e 500 dipendenti e 1 nelle unità produttive fino a 200 dipendenti.

AGIBILITÀ

Agli RLS sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle normative vigenti e dal presente Contratto Collettivo.

È condiviso obiettivo delle Parti assicurare agli RLS le condizioni atte a svolgere le proprie funzioni in applicazione di quanto previsto dall'art. 50, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2008 e dagli indirizzi definiti in materia da parte dell'Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS): pertanto sarà assicurato agli stessi, in ogni unità produttiva, uno spazio loro riservato, costituito da una sala, denominata "Sala della Sicurezza" - situata in luogo facilmente accessibile e segnalata da apposita indicazione che rechi la denominazione ben visibile - dotata di una postazione di lavoro, composta da personal computer con connessione a internet e da una stampante, con possibilità di accesso individualmente regolata da specifica password di identificazione; il personal computer sarà configurato conformemente con i sistemi in atto nelle aziende interessate, analogamente a quanto previsto dall'art. 6 del Titolo primo - Strumenti informatici del presente Contratto Collettivo a favore del Consiglio delle RSA. Ogni RLS dovrà sottoscrivere, all'atto della consegna del personal computer, un apposito verbale secondo il modello B) - "Verbale di consegna del personal computer e delle attrezzature connesse - RLS" di cui all'Allegato tecnico n. 3 del presente Contratto Collettivo, in cui saranno riportati la specifica user e gli elementi identificativi delle attrezzature informatiche consegnate agli RLS.

Ciascuna Sala della Sicurezza conterrà al suo interno un armadio chiuso a chiave in cui saranno custoditi il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) dell'unità produttiva, in cui sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa, l'elenco dei Documenti unici di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI), in applicazione di quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lettere o) e p) del decreto legislativo n. 81/2008, nonché l'ulteriore materiale documentale in materia di sicurezza previsto dalla disciplina vigente e la documentazione relativa a pareri, linee guida, buone prassi e programmi adottati dall'OPHS la cui attuazione rientra tra le competenze della Commissione Salute e Sicurezza, con specifico riferimento alla tipologia di attività svolta nell'unità produttiva.

Il DVR e gli altri documenti in materia di sicurezza custoditi nell'armadio all'interno della Sala della Sicurezza, s'intendono quindi messi a disposizione per consultazione da parte dei singoli RLS in adempimento agli obblighi di legge, anche in assenza di specifica richiesta degli RLS.

Ciascun RLS dovrà sottoscrivere un apposito verbale secondo il modello allegato al presente Contratto Collettivo (Allegato n. 4 - Verbale di presa in carico della chiave dell'armadio e della documentazione ivi contenuta presso la "Sala della Sicurezza") che attesta la consegna della chiave, dando atto della messa a disposizione dei documenti di cui sopra e dell'obbligo di custodire chiave e documentazione con la dovuta diligenza, con particolare riferimento agli obblighi di cui all'art. 50, comma 6, del decreto legislativo n. 81/2008.

A conferma della condivisa volontà delle Parti di assicurare un efficace accesso alle informazioni contenute nella documentazione di valutazione dei rischi, il verbale conterrà l'invito a ciascun RLS a concordare con gli altri RLS un programma di incontri da definire con l'RSPP, in misura necessaria e sufficiente a consentire l'illustrazione dei contenuti dei documenti di cui sopra, anche tenuto conto dell'eventuale necessità di approfondimenti inerenti ai rischi specifici.

Il DVR sarà messo a disposizione degli RLS, sul personal computer loro assegnato, anche in formato elettronico protetto, come consentito dall'art. 53, comma 5, oltre che ai sensi dell'art. 50, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2008 nella parte che rimanda all'accesso ai dati di cui all'art. 18, comma 1, lettera r).

Con specifico riguardo ai DUVRI, sarà assicurato a ogni RLS l'accesso alla cartella condivisa contenente l'elenco dei DUVRI tramite file elettronico messo a disposizione, sul sopra citato personal computer, dall'RSPP e da questo aggiornato ogni qualvolta si predispongono e formalizza un DUVRI. Nel caso in cui gli RLS, analizzando l'elenco, fossero interessati a un particolare DUVRI presente nell'elenco stesso, potranno rivolgersi all'RSPP, che ne fornirà copia – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 26 del decreto legislativo n. 81/2008. Tenuto conto del numero particolarmente rilevante dei DUVRI e dell'elevata frequenza di rinnovo degli stessi negli stabilimenti produttivi – si conviene che l'obbligo di consegna agli RLS possa essere adempiuto correttamente mediante la disponibilità, concessa a tutti gli RLS, dell'elenco di cui sopra, assicurando l'assoluta tempestività dell'informazione e la conseguente immediatezza di accesso al documento, su eventuale richiesta dell'RLS, conformemente con quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. p), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Ai sopra citati fini troverà applicazione a tutti i casi qui disciplinati la regolamentazione prevista dall'art. 6 – Strumenti informatici, del Titolo primo e dall'Allegato tecnico n. 3 del presente Contratto Collettivo.

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

PERMESSI

È riconosciuto all'RLS il diritto di avvalersi di permessi con le seguenti misure e modalità:

- 70 ore annue per ogni RLS per l'espletamento dell'insieme dei compiti previsti dall'art. 50 del decreto legislativo n. 81/2008, al netto delle attività di consultazione, di formazione e del tempo necessario allo svolgimento della riunione periodica di cui all'art. 35 del medesimo decreto legislativo;
- le ore necessarie sono considerate, ai fini retributivi, ore lavorative a regime ordinario;
- utilizzazione, per l'espletamento delle attività previste dal presente paragrafo, e ulteriori rispetto agli adempimenti previsti dal decreto legislativo n. 81/2008, del monte ore assegnato all'Organizzazione sindacale di appartenenza firmataria del presente Contratto Collettivo.

FORMAZIONE E COMPETENZE

Le Parti, fermo restando quanto stabilito dall'art. 50 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nel perseguimento dei comuni obiettivi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, riconoscono l'importanza della partecipazione attiva degli RLS nella definizione dei progetti e delle iniziative in materia di prevenzione e protezione e nell'attuazione dei relativi programmi, attraverso una piena collaborazione con gli Enti aziendali preposti nell'ambito delle attività della Commissione Salute e Sicurezza.

A questo scopo, le Parti considerano di comune interesse la definizione di percorsi formativi di professionalizzazione per gli RLS, destinati a valorizzarne le competenze, le abilità e le conoscenze necessarie per consentire la piena attuazione del ruolo atteso e un più efficace contributo individuale al sistema partecipativo.

Nel perseguimento di tale comune obiettivo, agli RLS componenti la Commissione Salute e Sicurezza verrà erogata formazione aggiuntiva nella misura di 16 ore all'anno per ciascun componente, secondo le modalità definite in sede di OPHS sulla base di una puntuale identificazione delle competenze, abilità e conoscenze richieste e dei livelli attesi in relazione a quelli effettivamente posseduti.

A seguito del completamento del percorso formativo, i livelli di competenza, abilità e conoscenza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro posseduti da ciascun RLS saranno oggetto di valutazione da parte dell'OPHS al fine di verificare che il bagaglio professionale del singolo RLS sia adeguato a un efficace esercizio delle attribuzioni a lui riconosciute secondo gli standard predisposti dallo stesso OPHS.

Laddove a seguito di tale valutazione il bagaglio professionale del singolo RLS non dovesse risultare adeguato ai fini sopra indicati, l'OPHS provvederà a informare l'Organizzazione sindacale di appartenenza dell'RLS.

Art. 6 - Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS)

Le Parti condividono la finalità primaria di dare piena attuazione al Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza, con particolare riguardo ai ruoli e competenze delle figure aziendali coinvolte, alle attività di informazione e formazione volte ad assicurare un'effettiva consapevolezza da parte di tutti i lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

A questo scopo hanno costituito in data 4 aprile 2011 l'Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS) con i compiti definiti nell'accordo istitutivo e nel Regolamento (entrambi in Allegato n. 5 del presente Contratto Collettivo), che qui richiamano nella loro interezza in una con le possibili future modificazioni, considerandolo la sede comune in cui elaborare, valutare e sviluppare iniziative e programmi condivisi in materia di salute e sicurezza sul lavoro alla cui attuazione contribuiranno, per quanto di competenza, le Commissioni Salute e Sicurezza sul lavoro a livello di stabilimento/unità produttiva.

Alla luce di quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lett. ee), del decreto legislativo n. 81/2008, è demandata all'OPHS l'adozione e la condivisione di soluzioni organizzative o procedurali – coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica adottate volontariamente – finalizzate alla promozione della salute e sicurezza e del benessere dei lavoratori nei luoghi di lavoro (buone prassi).

Nell'ambito delle sue attribuzioni l'OPHS, su richiesta della Commissione Salute e Sicurezza sul lavoro a livello di stabilimento/unità produttiva, può emettere pareri sui temi inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro secondo le modalità definite nel proprio Regolamento.

L'OPHS costituisce la sede di composizione di eventuali controversie sorte in sede di Commissione Salute e Sicurezza sul lavoro a livello di stabilimento/unità produttiva aventi ad oggetto:

- l'applicazione dei diritti di rappresentanza in materia di salute e sicurezza;
- il rispetto dei doveri di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- l'adempimento degli obblighi di informazione e formazione dei lavoratori previsti dalle norme vigenti e inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
- il corretto esercizio da parte dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei doveri attribuiti loro dalla legge o dal presente Contratto Collettivo.

Le controversie sono esaminate dall'OPHS secondo le modalità stabilite con proprio Regolamento e, qualora non siano ivi risolte, saranno riportate alla Commissione Paritetica Nazionale.

Orario di lavoro

Art. 7 - Entrata e uscita in azienda

L'entrata dei lavoratori in azienda è prevista nel corso della mezz'ora precedente l'inizio del turno di lavoro; tale periodo non ha alcun rilievo ai fini retributivi.

Resta fermo che all'inizio del previsto turno di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi pronto al suo posto per iniziare il lavoro e solo da tale momento decorrerà, nelle misure e nei modi previsti dal presente Contratto Collettivo, il relativo trattamento retributivo.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30. Nel caso di ritardo superiore ai 30 minuti dall'inizio del turno previsto non sarà più possibile accedere in azienda.

Terminato il turno di lavoro previsto, il lavoratore dovrà uscire dall'azienda entro la mezz'ora successiva alla fine del turno stesso.

Per i quadri e gli impiegati addetti al turno centrale si applica un sistema di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero che permette l'entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.30, calcolandone la decorrenza dal primo dodicesimo di ora utile. Sono fatte salve le prassi in atto per le società in cui sono applicati i sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero per gli addetti non direttamente collegati alla produzione.

Le Parti convengono di attivare, entro il primo biennio di vigenza contrattuale, un gruppo di lavoro paritetico cui affidare lo studio di possibili cambiamenti in materia di organizzazione dell'orario di lavoro connessi ai nuovi scenari di progressiva digitalizzazione ed evoluzione tecnologica aziendale, ai fini della valutazione di possibili sviluppi del tema nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale; al riguardo le analisi del gruppo di lavoro potranno essere integrate con attività di benchmark con altre realtà industriali.

Art. 8 - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

In caso di sospensioni dell'attività lavorativa, in via prioritaria rispetto al trattamento di integrazione salariale, potranno essere utilizzati in modo collettivo, previo esame con il Consiglio delle RSA, ferie e permessi annui retribuiti.

Art. 9 - Recuperi produttivi

Le perdite della produzione non effettuata per causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture potranno essere recuperate collettivamente, a regime ordinario, previo esame con il Consiglio delle RSA anche al fine di individuare soluzioni alternative di pari efficacia, entro i dodici mesi successivi.

Il recupero avverrà con le seguenti modalità:

- nella mezz'ora di intervallo fra i turni, laddove previsto;
- per un'ora al giorno;
- nelle giornate di sabato, nei giorni di riposo individuale o in altri turni.

In quest'ultimo caso, il recupero produttivo sarà comunicato con un preavviso di almeno quattro giorni e sarà riconosciuta ai lavoratori un'indennità onnicomprensiva di € 27,50 lordi rapportata a otto ore di lavoro.

Il recupero disposto nella giornata di sabato, nei giorni di riposo individuale o in altri turni potrà essere revocato con un preavviso di almeno quattro giorni; in caso di revoca comunicata con un preavviso inferiore a quattro giorni, il recupero potrà essere riprogrammato una sola volta.

Per ogni unità produttiva/reparto l'Azienda non potrà disporre un nuovo recupero nella giornata di sabato, nei giorni di riposo individuale o in altri turni qualora nei dodici mesi precedenti ne abbia già disposti quattro, nessuno dei quali ancora effettuato.

Art. 10 - Orario di lavoro

La durata settimanale del lavoro ordinario è di 40 ore, anche come media plurisettimanale nell'arco di 12 mesi.

La ripartizione dell'orario di lavoro a livello giornaliero e settimanale è stabilita dalla Direzione aziendale previo esame con il Consiglio delle RSA. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.

I lavoratori non potranno rifiutarsi all'istituzione di più turni articolati su base giornaliera e/o settimanale. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti e periodi di tempo.

Per i lavoratori turnisti addetti alla produzione e collegati la mezz'ora retribuita per la refezione potrà essere collocata alla fine del turno, previa verifica tra le Parti di fattibilità in relazione alle condizioni tecnico- organizzative e operative dell'area interessata.

Titolo Secondo

In caso di necessità tecnico-organizzativa e produttiva che comporti il cambiamento dello schema di turnazione/orario, l'Azienda, prima di applicare il nuovo schema, avvierà un esame con il Consiglio delle RSA e, su eventuale richiesta di quest'ultimo, con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, per illustrare le motivazioni che impongono, valutato anche il ricorso al lavoro straordinario, l'adozione del nuovo schema, i tempi e le modalità di attuazione nonché gli impatti di tipo organizzativo.

Tale procedura dovrà esaurirsi entro un periodo massimo di 15 giorni di calendario dalla data di comunicazione dell'Azienda, al termine del quale si applicherà lo schema di orario indicato dall'Azienda.

Qualora l'attività aziendale, in tutto o in parte, si dovesse realizzare con l'utilizzo degli impianti per 24 ore giornaliere e 6 o 7 giorni la settimana, con schemi di turnazione articolati strutturalmente a 18 turni settimanali o "a ciclo continuo" oltre i 18 turni, a regime ordinario e ferma la durata media dell'orario individuale contrattuale, l'attività lavorativa sarà articolata su tre turni giornalieri di 8 ore ciascuno, dal lunedì al sabato e turni di 8 ore la domenica, ciascuno a rotazione e con riposi individuali settimanali a scorrimento di norma secondo i seguenti orari:

- primo turno dalle ore 6.00 alle ore 14.00, con mezz'ora retribuita per la refezione;
- secondo turno dalle ore 14.00 alle ore 22.00, con mezz'ora retribuita per la refezione;
- terzo turno dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo, con mezz'ora retribuita per la refezione.

Al fine di mantenere la migliore efficienza e sicurezza degli impianti, nel caso di orario che preveda l'utilizzo degli impianti per 20 o 21 turni settimanali, potranno essere programmate delle fermate coincidenti con uno dei turni della domenica e la relativa copertura retribuita sarà effettuata con permessi annui retribuiti (P.A.R.) a fruizione collettiva da parte dei lavoratori interessati dal suddetto schema di turnazione/orario di lavoro "a ciclo continuo", di regola nella misura di 6 su base annuale, di cui uno per i lavoratori programmati al lavoro su uno dei turni cadenti nella domenica di Pasqua. Le fermate relative a uno dei turni della domenica costituiranno oggetto di comunicazione da parte aziendale al Consiglio delle RSA e ai lavoratori interessati di norma con 6 giorni di anticipo.

Con i suddetti schemi di turnazioni e sistemi di orario le Parti hanno inteso derogare a quanto previsto dal decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 e successive modifiche e integrazioni in materia di riposi giornalieri e settimanali.

L'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori addetti al turno centrale (quadri, impiegati e operai) di regola è dalle ore 8.00 alle ore 17.00, con un'ora di intervallo non retribuito; sono fatte salve a livello aziendale diverse articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero per il turno centrale. L'intervallo di un'ora non retribuito potrà essere ridotto a 45 minuti non retribuiti a livello collettivo, previ verifica ed esame congiunto con il Consiglio delle RSA dell'unità produttiva/area interessata.

Per i quadri e gli impiegati addetti al turno centrale si applicherà un sistema di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero (orario in entrata dalle ore 8 alle ore 9.30 calcolato a decorrere dal primo dodicesimo di ora utile).

Qualora le esigenze tecniche collegate alla continuità del ciclo lavorativo o le esigenze di servizio non consentano, anche per periodi transitori o per motivi imprevedibili, la fruizione della mezz'ora retribuita per la refezione secondo le modalità qui previste, ai lavoratori addetti alla produzione su turni avvicendati e ai lavoratori collegati, che seguono lo stesso orario, saranno corrisposti per ogni giornata di presenza, in regime retributivo ordinario e in aggiunta alle normali spettanze del mese, 30 minuti di retribuzione a titolo di intervallo per refezione non fruita, con esclusione - dalla retribuzione per il calcolo del trattamento retributivo di tale mezz'ora - di qualsiasi maggiorazione e di altri emolumenti comunque denominati connessi a particolari modalità di esecuzione della prestazione.

Qualora durante le fermate con ricorso al trattamento di integrazione salariale si renda necessario il rientro anticipato al lavoro rispetto al periodo di sospensione comunicato, ne sarà data pronta comunicazione al lavoratore interessato e comunque con un preavviso di almeno 12 ore rispetto all'inizio del turno, e di 24 ore per il caso in cui il giorno di rientro anticipato sia successivo a una domenica o ad altro giorno festivo.

ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Sono lavoratori discontinui gli addetti a mansioni che non richiedono un impegno lavorativo assiduo e continuativo, ma che consentono intervalli più o meno ampi di inoperosità e che sono elencate nel R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657.

- I) Ai fini del presente Contratto Collettivo si considerano rientranti fra detti lavoratori i seguenti: autisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica, addetti alla sorveglianza, al presidio e/o conduzione di apparecchiature e impianti (ad esempio di climatizzazione e del calore, distribuzione fluidi, linee e condotte di gas e acqua, allarme, ecc.) anche con sporadici interventi di manutenzione, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, guardiani diurni e notturni.
- II) I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale di 40, di 44 o di 48 ore. Nel caso di lavoratori assunti con un orario di lavoro normale pari a 48 ore settimanali l'orario di lavoro sarà computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 10 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 48 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 9 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 44 ore.

Titolo Secondo

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 8 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 40 ore.

Si intende che il periodo di attesa di questi lavoratori è comprensivo della pausa per la refezione.

Fermi restando i sistemi di orario di lavoro già in uso nelle diverse unità produttive, in caso di necessità tecniche e organizzative che comportino il cambiamento dello schema di turnazione e dell'articolazione dell'orario applicato ai suddetti lavoratori, l'Azienda, prima di applicare il nuovo schema, avvierà un esame con il Consiglio delle RSA per illustrare le motivazioni che impongono l'adozione del nuovo schema, i tempi e le modalità di attuazione nonché gli impatti di tipo organizzativo.

Tale procedura dovrà esaurirsi entro un periodo massimo di 15 giorni di calendario dalla data di comunicazione dell'Azienda, al termine del quale si applicherà lo schema di orario indicato dall'Azienda.

III) Nei casi di cui ai commi secondo e terzo del punto II), fermo restando che le ore prestate oltre la quarantesima ora e fino al normale orario individuale saranno retribuite senza le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario dall'articolo 11 del presente Titolo, ai fini di tutti gli istituti contrattuali si applica il principio della proporzionalità diretta.

IV) Fermo quanto previsto dal punto III), ai fini del presente articolo si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero fissato nella suddivisione degli orari settimanali di cui al punto II). Il lavoro straordinario deve essere retribuito con le maggiorazioni previste dall'articolo 11 del presente Titolo, fermo restando che non si applicano ai lavoratori discontinui i limiti e le modalità per l'effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.

V) All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'Azienda, oltre a quanto previsto dall'art.1 del Titolo quarto del presente Contratto Collettivo, deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al precedente punto I) l'orario normale di lavoro e la relativa retribuzione.

PERMESSI ANNUI RETRIBUITI (P.A.R.)

Ferma restando la durata media dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio e in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 32 ore in sostituzione delle festività abolite dalle disposizioni legislative), dei quali 7 utilizzabili per la fruizione collettiva e 6 utilizzabili per la fruizione individuale.

È inoltre mantenuto in capo ai lavoratori cui era già riconosciuto al 31 dicembre 2018, negli stabilimenti/unità produttive in cui era in uso a tale data, un permesso retribuito di 8 ore in ragione d'anno per i lavoratori addetti alla produzione, manutenzione, conduzione centrale vernici e ai relativi servizi di supporto della produzione e, comunque, a tutti i lavoratori ad-

detti ai turni avvicendati, con esclusione dei lavoratori che svolgono sul turno centrale attività nell'ambito degli enti di staff come da prassi in atto.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali, comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è inoltre riconosciuto un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

Nel caso di utilizzo dello schema di turnazione a 20 oppure a 21 turni settimanali "a ciclo continuo" i suddetti permessi annui retribuiti potranno, di regola nella misura di 6 su base annuale, essere utilizzati a fruizione collettiva per la copertura del 20° o del 21° turno.

La Direzione aziendale potrà ricorrere, anche in caso di contrazione temporanea dell'orario di lavoro, alla fruizione collettiva dei P.A.R. per chiusure collettive, previo esame con il Consiglio delle RSA.

I P.A.R., nel caso di fruizione individuale, potranno essere utilizzati dal singolo lavoratore su richiesta da effettuarsi almeno 10 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse. A tal fine, l'Azienda predisporrà apposita modulistica attestante la presentazione della richiesta, nonché l'accoglimento o il rigetto della stessa.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 10 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente un tasso di assenza superiore al 9,5 per cento. Nell'ambito della percentuale massima di assenza del 9,5 per cento, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari, da improvvisi eventi morbosi di familiari debitamente certificati quando il lavoratore non abbia già titolo agli specifici permessi previsti dall'art. 4 della legge n. 53/2000.

Qualora la richiesta di PAR individuale riguardi una giornata in cui è stato disposto un recupero produttivo, la stessa dovrà essere presentata entro il giorno successivo a quello in cui è stata comunicata la data in cui il recupero sarà effettuato qualora i tempi della comunicazione del recupero non consentano il rispetto del termine di preavviso di 10 giorni; anche in questo caso la fruizione dei permessi avverrà secondo la regolamentazione di cui al comma precedente.

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e/o ad attività di produzione e compatibilmente con le esigenze operative e di ottimizzazione della produttività, con un unico frazionamento giornaliero a ore intere.

Titolo Secondo

Nel caso di situazioni improvvise e non prevedibili riconducibili a eventi morbosi dei figli di età inferiore ai 12 anni che richiedano l'assistenza da parte di un genitore, la lavoratrice madre o il lavoratore padre potrà utilizzare permessi annui retribuiti a fruizione individuale in deroga al preavviso di cui sopra, purché segnali l'assenza a tale titolo al proprio responsabile entro mezz'ora dall'inizio del turno e presenti idonea documentazione giustificativa entro i 3 giorni successivi la fruizione del permesso.

Al personale addetto a turni avvicinati e/o ad attività di produzione, potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze operative aziendali e previa espressa autorizzazione del responsabile aziendale preposto, l'utilizzo di ore di P.A.R. di spettanza individuale maturate e fruibili per un massimo di 24 nell'arco di ogni anno solare con un unico frazionamento giornaliero a ore intere, negli eventuali casi in cui si manifestino situazioni personali/familiari eccezionali, improvvise e non prevedibili, che comportino per il lavoratore interessato l'improbabile necessità di assentarsi dal posto di lavoro.

La fruizione individuale di P.A.R. nel corso dell'anno, in misura anticipata rispetto alla loro effettiva maturazione, darà luogo, in caso di mancata maturazione nel corso dell'anno di riferimento, al recupero della corrispondente retribuzione al termine di tale anno o, se anteriore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito conto ore individuale. Tali permessi saranno utilizzati in via prioritaria per chiusure collettive o sospensione o contrazione temporanea dell'orario di lavoro.

Il lavoratore mantiene il diritto alla fruizione dei permessi maturati in ciascun anno per un periodo di 42 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, fatta salva la possibilità per il lavoratore stesso, al termine di 24 mesi dalla conclusione dell'anno di maturazione dei permessi, di chiedere la monetizzazione delle quote orarie residue non fruiti.

PERMESSI 3° TURNO

Per i permessi terzo turno, ove esistenti, le Parti espressamente convengono che viene mantenuta la regolamentazione in atto.

PERMESSI CON RECUPERO

I quadri e gli impiegati possono fruire, compatibilmente con le esigenze operative aziendali, di permessi fino a un massimo di 7 ore al mese ove sia riconosciuta la qualifica aziendale di professional o di professional expert e di 3 ore al mese qualora non sia riconosciuta la suddetta qualifica, da recuperare corrispettivamente tramite prestazione lavorativa a regime ordinario da effettuarsi fuori dal normale orario di lavoro nel corso del mese di utilizzo di tali permessi.

Il calcolo dei suddetti permessi, anche ai fini del relativo recupero, è effettuato per quarti d'ora con arrotondamento al quarto d'ora superiore.

L'eventuale mancato recupero secondo le modalità e tempistiche sopra indicate comporta la corrispettiva trattenuta retributiva nel mese successivo a quello di fruizione dei suddetti permessi.

Il dipendente interessato deve preventivamente segnalare di volta in volta al proprio responsabile aziendale la volontà di fruire di questi permessi.

Art. 10 bis - Sperimentazione Iveco Group e CNH Industrial “venerdì breve”

Per i soli Gruppi Iveco Group e CNH Industrial lo schema orario denominato “venerdì breve” sarà applicabile sino alla scadenza del CCSL, ai quadri e agli impiegati addetti al turno centrale, che non siano occupati a tempo parziale né svolgano attività di produzione o attività direttamente collegate a quelle di produzione, appartenenti a tutte le funzioni, ferma restando la necessità di compatibilità tra il ruolo svolto e detto schema di orario.

In accordo con il proprio responsabile e in assenza di condizioni organizzative e/o produttive ostative, i lavoratori interessati potranno richiedere entro il 15° giorno del mese, in alternativa all'orario di lavoro giornaliero di norma applicato, l'orario “venerdì breve” che avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello della richiesta e sarà articolato come segue:

- dal lunedì al giovedì: 8 ore e mezza, con un'ora oppure, a seconda delle sedi, 45 minuti d'intervallo refezione non retribuito
- venerdì: 6 ore, senza intervallo refezione

Per i quadri e gli impiegati addetti al turno centrale, che opteranno per lo schema “venerdì breve”, è prevista l'applicazione del sistema di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero che permette l'entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.30, così come illustrato al precedente art. 10.

La prestazione lavorativa eventualmente resa oltre le 6 ore nella giornata del venerdì, per esigenze tecnico-organizzative, sarà considerata eccedente la durata del normale orario di lavoro, ferma restando un'ora oppure, a seconda delle sedi, 45 minuti di intervallo non retribuito, da effettuarsi secondo gli orari previsti. Nel caso di ragioni tecnico organizzative l'Azienda, previa informativa al Consiglio delle RSA, potrà sospendere l'applicazione dello schema orario “venerdì breve”, dandone comunicazione ai dipendenti interessati con almeno quindici giorni di preavviso.

Per motivi di sopravvenuta incompatibilità dello schema orario “venerdì breve” con specifiche esigenze tecnico organizzative ogni responsabile potrà comunicare al/ai dipendente/i interessato/i la necessità di adottare nuovamente il normale orario di lavoro giornaliero, dandone comunicazione con almeno quindici giorni di preavviso.

Titolo Secondo

Qualora le specifiche esigenze tecnico organizzative decadano, sarà possibile, previo accordo con il responsabile, fruire nuovamente dello schema orario “venerdì breve”.

Per motivi personali, il dipendente potrà richiedere di sospendere l'applicazione dello schema orario “venerdì breve”, dandone comunicazione al proprio responsabile entro il 15 del mese affinché, dal mese successivo, possa essere nuovamente adottato il normale orario di lavoro giornaliero. Una volta sospesa l'applicazione dello schema orario “venerdì breve” non sarà più possibile optare nuovamente per lo stesso fino all'inizio dell'anno successivo.

Art. 11 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario di lavoro settimanale come sopra disciplinato.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, comma 4, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore.

L'Azienda comunicherà ai lavoratori, di norma con un preavviso minimo di 48 ore o, nel caso di straordinario a turni interi, con 4 giorni di anticipo, la necessità di ricorso al suddetto lavoro straordinario e terrà conto di esigenze personali entro il limite del 20% con sostituzione tramite personale volontario.

Ai fini del rispetto del limite sopra indicato deve essere considerata la definizione che dello straordinario dà la legge.

Per far fronte alle esigenze operative l'Azienda potrà far ricorso a 120 ore annue pro capite di lavoro straordinario da effettuare, previa informazione al Consiglio delle RSA, nei limiti delle 8 ore settimanali così come previsto dalla legge. Tale straordinario potrà essere effettuato, oltre che nel limite delle 2 ore giornaliere, anche fino a concorrenza di 8 ore di regola nelle giornate in cui non è prevista l'attività lavorativa.

Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo di lavoro straordinario è fissato in 260 ore pro capite.

Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino, che normalmente ha inizio alle ore 6.00, per ciascun gruppo lavorativo.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sulla retribuzione oraria come definita allo specifico articolo, sono definite dalla tabella sotto riportata.

Sono fatte salve le diverse specifiche modalità della materia che costituiscono oggetto di regolamentazione in appositi addendum.

tipologia di orario	tipo di maggiorazione	descrizione	non turnisti	1°	2°	3°
feriale	straordinaria	lavoro straordinario (prime due ore)	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%
	straordinaria	lavoro straordinario (ore successive)	35,0%	35,0%	35,0%	35,0%
	ordinaria	notturno dalle ore 18 fino alle ore 22	25,0%	-	27,5%	-
	ordinaria	notturno dalle ore 22 alle ore 6	35,0%	-	-	60,5%
	straordinaria	straordinario notturno (prime 2 ore)	55,0%	45,0%	45,0%	55,0%
	straordinaria	straordinario notturno (ore successive)	55,0%	50,0%	50,0%	60,0%
Sabato o giornata equivalente in straordinario	straordinaria	diurno prime 2 ore	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%
	straordinaria	diurno oltre le 2 ore	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%
	straordinaria	notturno prime 2 ore	55,0%	45,0%	45,0%	55,0%
	straordinaria	notturno oltre le 2 ore	55,0%	50,0%	50,0%	60,0%
festivo	-	festivo diurno	65,0%	65,0%	65,0%	65,0%
	-	notturno festivo (prime 8 ore)	70,0%	65,0%	65,0%	75,0%
	-	notturno festivo (oltre le 8 ore)	85,0%	75,0%	75,0%	85,0%
festivo con riposo compensativo	ordinaria	diurno festivo (prime 8 ore)	30,0%	30,0%	30,0%	-
	straordinaria	diurno festivo oltre le 8 ore	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%
	ordinaria	notturno festivo (prime 8 ore)	55,0%	-	60,5%	72,7%
	straordinaria	notturno festivo (oltre le 8 ore)	75,0%	70,0%	70,0%	80,0%

Gli importi relativi alle maggiorazioni sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali e pertanto non dovranno essere considerati per il calcolo del trattamento economico relativo a tutti gli istituti contrattuali e/o legali, ivi compreso tra questi ultimi il trattamento di fine rapporto.

Fermo restando quanto previsto dal terzo comma del presente articolo, nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

Titolo Secondo

Le Parti convengono l'attivazione, entro il 2023, di un gruppo di studio paritetico per l'analisi della sopra riportata tabella delle maggiorazioni con l'obiettivo condiviso di aggiornamento e semplificazione della stessa, anche alla luce dei mutamenti dell'organizzazione dell'orario di lavoro recentemente intervenuti e in corso di progressiva evoluzione.

ELEMENTO SPECIFICO COMPETITIVITÀ CICLO CONTINUO

Nel caso di adozione di schemi di turnazione articolati strutturalmente a 18 turni settimanali o "a ciclo continuo" oltre i 18 turni settimanali, ai lavoratori inseriti in tali schemi di turnazione (a eccezione degli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia di cui al precedente art. 10) è corrisposto un elemento retributivo specifico denominato "elemento specifico competitività ciclo continuo" pari a:

- 25 euro lordi per ogni turno dalle ore 22.00 del sabato alle ore 6.00 della domenica effettivamente e interamente lavorato a regime ordinario;
- 25 euro lordi per ogni turno dalle ore 22.00 della domenica alle ore 6.00 del lunedì effettivamente e interamente lavorato a regime ordinario;
- 40 euro lordi per ogni turno dalle ore 6.00 alle ore 14.00 e dalle ore 14.00 alle ore 22.00 della domenica effettivamente e interamente lavorato a regime ordinario.

Tali importi saranno corrisposti pro quota in caso di turno non interamente lavorato, in eventuali casi di ritardo fino a 30 minuti dall'inizio del turno e nei casi di regolare fruizione di permessi sindacali retribuiti all'interno dello stabilimento, per un massimo di 1 ora, nel turno di lavoro interessato. In tali casi, l'ammontare dell'elemento specifico competitività ciclo continuo sarà proporzionalmente ridotto in rapporto al periodo non lavorato da calcolare per quarti d'ora con arrotondamento al quarto d'ora superiore.

I suddetti importi sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ferie, festività, tredicesima mensilità, maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni per lavoro straordinario, notturno e/o festivo con o senza riposo compensativo e pertanto detti importi non saranno considerati ai fini del calcolo del trattamento economico relativo a tutti tali istituti, fatto salvo soltanto l'inserimento nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 11 bis - Reperibilità

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'Azienda fuori dal normale orario di lavoro per assicurare, secondo un programma dalla stessa predisposto, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti e il presidio del mercato di riferimento.

Il lavoratore, ove richiesto dall'Azienda, deve partecipare alle turnazioni di reperibilità salvo giustificati motivi di impedimento e sarà di regola informato con un preavviso minimo di 48 ore.

Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione di criticità e fino al ripristino della funzionalità. L'intervento può essere effettuato da remoto con mezzi telematici o direttamente sul sito in cui si è verificata la criticità; in questo secondo caso il tempo complessivo d'intervento comprende quello normalmente necessario dal momento della chiamata per raggiungere il sito e rientrare dal medesimo.

Ai lavoratori in reperibilità, non professional, le aziende riconosceranno trattamenti retributivi specifici differenziati tra il trattamento di disponibilità e quello di intervento, tra loro non cumulabili, che potranno essere rapportati a quote orarie della retribuzione mensile, ovvero consistere in importi forfettari lordi. Fermi restando i criteri di cui sopra, gli importi e le modalità applicative verranno definiti a livello aziendale.

Art. 12 - Ferie

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio, dal 1° gennaio al 31 dicembre, un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

Salvo quanto previsto dalla successiva Norma transitoria n. 1, i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto a un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente e i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto a una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto.

I giorni festivi di cui all'art. 13 del presente Titolo che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione). Il periodo delle ferie collettive estive sarà stabilito dalla Direzione aziendale, previo esame congiunto con il Consiglio delle RSA, da tenersi di norma entro il 30 aprile, e tenendo conto delle esigenze dei lavoratori compatibilmente con quelle operative dell'Azienda.

I lavoratori con spettanza annua superiore a quattro settimane hanno facoltà di programmare la fruizione a livello individuale delle giornate di ferie eccedenti le quattro settimane, dando comunicazione al proprio responsabile di norma entro il 31 gennaio; tale programmazione si ritiene autorizzata se non è respinta entro i 15 giorni successivi.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spettante, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma.

Titolo Secondo

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute a imprescindibili esigenze operative dell'Azienda e in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di fe

rie di cui al primo comma non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con un'indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze operative.

L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

NORME TRANSITORIE

- 1) I lavoratori operai in forza al 31 dicembre 2007 iniziano a maturare a partire dal 1° gennaio 2008 l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti ovvero alla settimana di ferie aggiuntive oltre i 18 anni di servizio.
- 2) Ai lavoratori operai in forza alla data del 31 dicembre 2007, è riconosciuto, dal 1° gennaio 2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza dei requisiti di dieci anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.

DICHIARAZIONE COMUNE

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze operative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal presente Contratto Collettivo eventualmente disponibili.

Art. 12 bis - Cessione solidale di ferie/P.A.R.

A favore dei lavoratori dipendenti che si trovino nella necessità di assistere figli che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 151/2015 o componenti della propria famiglia anagrafica con handicap in situazione di gravità riconosciuto ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, nonché delle lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere che siano inserite in un percorso di protezione di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015, è istituito a livello di unità produttiva/organizzativa, nell'ambito della singola società, un conto ore solidale che permetta loro di utilizzare ferie e/o P.A.R. ceduti da altri lavoratori appartenenti alla medesima unità produttiva/organizzativa secondo quanto di seguito definito.

A seguito di istanza scritta di uno o più lavoratori (ivi compreso l'interessato) o dirigenti delle RSA, l'Azienda richiede al potenziale beneficiario di esprimere per iscritto il proprio consenso alla creazione di un conto ore solidale in suo favore e al conseguente trattamento dei dati personali suoi e dei suoi familiari necessari a questo fine.

L'Azienda, a seguito del consenso del lavoratore beneficiario, provvede tempestivamente a predisporre le misure necessarie a consentire ai lavoratori di cedere ferie e/o P.A.R. al lavoratore in situazione di necessità comunicando, anche mediante affissione sulla bacheca aziendale, la creazione del conto ore solidale.

La suddetta cessione è volontaria e a titolo gratuito e può avere ad oggetto:

- ferie residue non fruito, nella misura minima di un giorno, fermi restando i diritti indisponibili di cui al decreto legislativo n. 66/2003, a condizione che tali spettanze non siano già state assoggettate a contribuzione previdenziale come per legge;
- P.A.R. di spettanza individuale già maturati, nella misura minima di due ore.

Ciascun lavoratore può cedere ferie e P.A.R. come sopra definiti entro i 60 giorni successivi alla comunicazione da parte aziendale dell'avvenuta attivazione del conto ore solidale.

Il lavoratore beneficiario potrà utilizzare gli istituti cedutigli previa accettazione degli stessi espressa in forma scritta e solo una volta esaurita la propria spettanza individuale di ferie/P.A.R.. In ogni caso, le spettanze disponibili sul conto ore solidale non potranno essere utilizzate dal beneficiario a copertura di ore/giornate di CIG.

Le spettanze di ferie e P.A.R. oggetto di cessione sono valorizzate con riferimento alla retribuzione del lavoratore beneficiario e saranno assoggettate a imposizione previdenziale e fiscale al momento della fruizione da parte di questi.

La fruizione degli istituti da parte del beneficiario potrà avvenire entro i 12 mesi successivi alla chiusura dei termini per la cessione. Decorso tale periodo i suddetti istituti rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente, che dovrà utilizzarli con priorità rispetto alle altre spettanze maturate.

Art. 13 - Festività

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi della domenica.

Agli effetti delle disposizioni legislative vigenti e subordinatamente all'evoluzione normativa in materia, sono altresì considerati giorni festivi:

a) le festività del:

- 25 aprile (anniversario della liberazione),
- 1° maggio (festa del lavoro),
- 2 giugno (festa nazionale della Repubblica);

b) le festività di:

- Capodanno (1° gennaio),
- Epifania del Signore (6 gennaio),
- Lunedì di Pasqua,
- Assunzione di M.V. (15 agosto),
- Ognissanti (1° novembre),
- Immacolata Concezione (8 dicembre),
- Natale (25 dicembre),
- S. Stefano (26 dicembre);

c) la festività corrispondente al giorno del Santo Patrono del luogo della sede di lavoro, che potrà essere fissata, agli effetti del rapporto di lavoro, in altra giornata da concordarsi con il Consiglio delle RSA.

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile.

Qualora, invece, una delle festività cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 11 del presente Titolo per tali prestazioni.

Nel caso di orario che preveda l'utilizzo strutturale degli impianti "a ciclo continuo" per oltre 18 turni settimanali di cui all'art. 10 del presente Titolo, per i lavoratori programmati al lavoro, sulla base del calendario individuale di programmazione di turnazione lavoro/riposi, nelle giornate di domenica coincidenti con una delle festività di cui ai punti a), b), c) e con la festività del 4 novembre:

- la retribuzione della festività sarà pari a 8 ore anziché a 1/26 della retribuzione mensile fissa;
- tale retribuzione, su richiesta del lavoratore, potrà essere retribuita al termine del trimestre successivo alla festività ovvero utilizzata a copertura di 8 ore di permesso da fruire entro i 12 mesi successivi alla festività stessa;
- nel caso di mancata richiesta di erogazione del suddetto importo o di mancata fruizione del permesso spettante da parte del lavoratore entro i termini previsti, l'Azienda, decorsi i 12 mesi, procederà a erogare al lavoratore l'importo corrispondente.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora le festività di cui ai punti b) e c) ricorrono nel periodo di assenza dovuta a malattia, gravidanza e puerperio, o a infortunio compensati con retribuzione ridotta, l'Azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale di fatto.

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, i lavoratori fruiscono di quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuite di cui al paragrafo Permessi annuali retribuiti dell'art.10 del presente Titolo.

Per quanto riguarda la festività (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti dichiarano che il trattamento retributivo per le festività sopra previsto per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio è a carico dell'Azienda esclusivamente a integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Smart Working - Lavoro agile

Art. 14 - Lavoro agile

Per il solo Gruppo Stellantis la disciplina contrattuale in tema di lavoro agile è quella di seguito definita.

AMBITO DEL LAVORO AGILE

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e che consente di effettuare la prestazione lavorativa parzialmente al di fuori della sede aziendale di lavoro per mezzo degli strumenti messi a disposizione dall'Azienda, con l'obiettivo di incrementare la competitività dell'Azienda, attuando un miglior bilanciamento tra vita professionale e vita privata.

Il lavoro agile deve essere svolto esclusivamente sul territorio italiano. Il lavoro agile sarà attivato a iniziativa dell'Azienda in maniera coerente con le esigenze tecnico-organizzative e funzionali dell'Azienda.

Il lavoro agile è attivato attraverso la stipula di accordi individuali. A tali accordi individuali possono aderire tutti i lavoratori delle società facenti capo al Gruppo Stellantis con categoria legale di impiegato o quadro con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o determinato, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali anche in considerazione del profilo professionale del singolo lavoratore.

Per accedere al lavoro agile, il lavoratore deve avere in dotazione un personal computer portatile aziendale, ove richiesto munito di dispositivo VPN per la connessione alla rete aziendale, con relativo mouse e un telefono cellulare o smartphone aziendale e altra eventuale strumentazione informatica valutata dall'Azienda necessaria per lo svolgimento della mansione assegnata o in conseguenza di specifiche indicazioni del medico competente.

RIMBORSO SPESE

Le Parti convengono che, entro il periodo di vigenza contrattuale 2023-2026, i dipendenti che abbiano sottoscritto l'accordo individuale di lavoro agile possono richiedere, una sola volta e dietro presentazione di idonea documentazione di acquisto, il rimborso delle spese – anticipate dal dipendente nell'interesse del datore di lavoro e sostenute per l'acquisto dei beni di seguito indicati e strumentali allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile – nel limite massimo di 200 euro. La richiesta di rimborso all'Azienda andrà formalizzata entro il mese di giugno 2023 per coloro che hanno già sottoscritto l'accordo individuale alla data di stipula del presente Contratto Collettivo e, per i dipendenti che lo sottoscrivano successivamente a tale data, entro tre mesi dalla sottoscrizione.

Il lavoratore interessato da accordo individuale di lavoro agile, ferma restando la necessità di

Attrezzature rimborsabili:

- scrivania;
- sedia ergonomica;
- schermo;
- tastiera;
- cuffie con microfono;
- stampante;
- dotazioni hardware per la connessione di rete.

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE IN LAVORO AGILE

Il lavoratore interessato da accordo individuale di lavoro agile, ferma restando la necessità di effettuare la prestazione lavorativa presso la sede aziendale di lavoro per almeno il 20% dell'orario di lavoro contrattuale previsto, secondo il calendario concordato su base mensile con il proprio responsabile tenendo conto delle esigenze tecnico-organizzative, può effettuare la restante prestazione lavorativa, così come contrattualmente prevista, ferme restando le 40 ore settimanali o la minor durata settimanale dell'orario di lavoro previsto per i lavoratori a tempo parziale, nell'arco delle giornate lavorative ordinarie, anche in maniera discontinua, presso altro luogo idoneo, con l'obbligo di connessione attraverso i sopracitati strumenti informatici, a esclusione della fascia oraria compresa tra le ore 20.00 e le ore 08.30 del giorno successivo (fascia di disconnessione).

In considerazione dei margini di autonoma flessibilità gestionale di orario, nelle giornate lavorative feriali è garantita la copertura delle ore ordinarie previste a prescindere da sistemi di rilevazione della presenza e non sono configurabili prestazioni lavorative in regime di straordinario nonché, in caso di contratto di lavoro a tempo parziale, prestazioni lavorative in regime supplementare; l'effettuazione di ore di lavoro straordinario/ supplementare/in supero al normale orario è ammessa solo nelle giornate non lavorative (quali sabato, domenica, festività infrasettimanali) o durante la fascia oraria feriale di disconnessione (dalle ore 20.00 alle ore 08.30), in caso di situazioni effettivamente eccezionali preventivamente autorizzate dal responsabile aziendale di riferimento. Qualora particolari esigenze tecnico-organizzative rendano necessaria la prestazione lavorativa presso la sede aziendale di lavoro al di fuori di quanto previsto dal calendario mensile di cui sopra, il responsabile aziendale di riferimento deve avvisare il lavoratore di tale necessità con un preavviso di almeno 24 ore.

Le Parti ritengono fondamentale supportare e migliorare la diffusione della cultura del lavoro agile a tutti i livelli, anche con riferimento agli aspetti relativi alla gestione del tempo, e in tal senso valutano positivamente il codice di cortesia adottato dall'Azienda e reso disponibile sul sito intranet aziendale. Al riguardo nel Titolo primo del presente Contratto Collettivo le Parti hanno definito specifiche attribuzioni alle Commissioni nazionali Welfare aziendale e Pari opportunità, da gestire in incontri congiunti.

Tenuto conto della particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa tipica del lavoro agile come qui regolato, resta convenuto che in vigenza di accordo individuale di lavoro agile i permessi annui retribuiti (P.A.R.), essendo nella libera disponibilità del dipendente, devono essere

Titolo Secondo

tassativamente fruiti nell'anno di maturazione e non potranno conseguentemente essere portati a fruizione negli anni successivi né potranno essere monetizzate le eventuali quote non fruita.

In caso di esigenze personali che rendano necessaria per il lavoratore l'interruzione continuativa della prestazione lavorativa con conseguente disconnessione, lo stesso può avvalersi degli istituti previsti dalla normativa di legge, contrattuale e aziendale per le diverse tipologie di assenza.

Qualora al lavoratore sia richiesto di prestare la sua attività lavorativa in regime di trasferta, si applicano i trattamenti in materia previsti dal presente Contratto Collettivo e dalle policy aziendali vigenti.

SICUREZZA SUL LAVORO

Il lavoratore interessato da accordo individuale di lavoro agile deve esercitare la prestazione lavorativa scegliendo luoghi idonei, che consentano il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di sicurezza dal punto di vista dell'integrità fisica propria e degli altri, secondo quanto previsto dall'art. 2087 del codice civile. In ottemperanza a quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2008 e conformemente alle istruzioni ricevute relativamente all'uso degli strumenti di lavoro, durante le giornate di lavoro agile il lavoratore è tenuto a prendersi cura della propria sicurezza e salute nonché di quelle delle altre persone in prossimità del luogo in cui svolge la prestazione, evitando che le stesse utilizzino le attrezzature di lavoro. A tal fine, il lavoratore riceve preventiva adeguata formazione/informazione a cura del Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione (RSPP) di riferimento e apposita documentazione informativa.

In ogni caso, nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in lavoro agile, il lavoratore deve fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda, che provvede ad attivare le relative procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia di infortuni.

TUTELA DEI DATI E RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

Il lavoratore s'impegna ad adottare tutte le precauzioni possibili anche materiali (quali, a titolo meramente esemplificativo, conservare i documenti di lavoro in luoghi chiusi a chiave, evitare la condivisione dei dati con terze parti anche se accidentale), al fine di preservare la riservatezza dei dati trattati nello svolgimento delle proprie mansioni.

Il lavoratore deve garantire che durante la prestazione in lavoro agile la connessione informatica alla rete aziendale avvenga esclusivamente attraverso le dotazioni fornite dall'Azienda e che l'utilizzo delle dotazioni informatiche aziendali avvenga nel rispetto delle linee guida e delle policy aziendali in materia.

Il lavoratore, durante la prestazione in lavoro agile, si impegna a utilizzare correttamente e in modo appropriato le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione messi a disposizione dall'Azienda, in conformità alle informazioni/istruzioni ricevute, con conseguente esonero dell'Azienda da qualsiasi responsabilità in merito a eventuali infortuni che dovessero occorrere al suddetto lavoratore o che dovessero occorrere a soggetti terzi per cause riconducibili a un uso improprio delle apparecchiature assegnategli o a situazioni di rischio procurate dal lavoratore nell'utilizzo delle stesse.

ORGANIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Ogni responsabile aziendale è tenuto a garantire che lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile sia effettuato dai propri collaboratori nel rispetto di quanto previsto dalla presente intesa e conformemente alle esigenze tecnico-organizzative aziendali.

In particolare ciascun responsabile aziendale, nel definire con i propri collaboratori in lavoro agile la pianificazione delle attività, deve tenere in considerazione l'impatto sulle esigenze operative e organizzative, valutando anche l'interazione con le altre funzioni aziendali.

RAPPORTO DI LAVORO

Il lavoro agile è una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non andando a incidere in nessun modo sul ruolo del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul relativo potere direttivo, d'indirizzo, di controllo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro, che rimane inalterato.

Il lavoro agile non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento e sul livello retributivo del singolo lavoratore e sulle opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative.

Durante il lavoro agile il lavoratore deve assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, continuando a garantire una prestazione, per livelli qualitativi e quantitativi, in linea con quella richiesta e resa presso la sede aziendale di appartenenza.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo, il rapporto di lavoro subordinato del lavoratore in lavoro agile continua a essere regolato dalle norme del presente Contratto Collettivo e dal contratto di lavoro individuale in essere.

DURATA E RECESSO

L'Azienda e il lavoratore possono recedere dall'accordo individuale di lavoro agile previa comunicazione scritta all'altra parte di tale volontà, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di legge vigente in materia.

Di norma, fatti salvi casi specifici di incompatibilità, gli accordi individuali di lavoro agile saranno a tempo determinato di durata annuale e si intenderanno tacitamente rinnovati di anno in anno, in caso di mancata disdetta da comunicare in forma scritta all'altra parte almeno trenta giorni prima della scadenza o, nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999 n. 68, per l'Azienda novanta giorni prima della scadenza. In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti potrà recedere dall'accordo individuale di lavoro agile a tempo determinato prima della scadenza del termine previa comunicazione scritta all'altra parte di tale volontà.

FORMAZIONE

Al fine di fornire ai lavoratori che stipulano un accordo individuale di lavoro agile un'adeguata informazione su tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e sulle regole di funzionamento della stessa contenute nel presente articolo, l'Azienda predisporrà per gli stessi un intervento formativo propedeutico.

Titolo Secondo

In aggiunta alla formazione prevista dal comma precedente, l'Azienda predisporrà un intervento formativo specifico per i preposti, al fine di supportarli nella corretta gestione dei collaboratori in lavoro agile.

Le Parti, nell'ambito del sistema partecipativo previsto dal presente Contratto Collettivo, continueranno a monitorare l'applicazione e l'evoluzione del lavoro agile, in particolare nell'ottica della progressiva applicazione della "New Era of Agility" (NEA), anche al fine di esaminare e valutare eventuali interventi volti a un'adeguata applicazione dell'istituto in coerenza con i possibili mutamenti di scenario e/o normativi. A livello locale tale monitoraggio sarà svolto dalla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione.

**** ****

Premesso che i Gruppi Iveco Group e CNH Industrial stanno applicando in via sperimentale sino al 30 aprile 2024 una politica di lavoro agile che le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo valutano positivamente, le Parti convengono di monitorare la suddetta sperimentazione in sede congiunta di Commissione Welfare e Commissione Pari Opportunità. Nel corso della sperimentazione sarà assicurata l'applicazione a tutti i contratti individuali di lavoro agile dei seguenti principi che le Parti considerano essenziali:

- **disconnessione** - nel corso delle giornate di lavoro con modalità agile, la prestazione dovrà essere resa per il numero di ore di lavoro ordinarie giornaliere previste dallo schema di orario applicato al lavoratore, anche in maniera discontinua, tra le ore 8 e le ore 20 o comunque in un periodo di 12 ore dall'inizio del turno di lavoro individuale. Ne consegue che la fascia oraria feriale di disconnessione è fissata dalle ore 20 alle ore 8 del mattino successivo, oppure, per chi osserva turnazioni particolari, è fissata per 12 ore consecutive, trascorse 12 ore dall'inizio del turno.
- **lavoro straordinario** - in considerazione dei margini di autonoma gestione flessibile dell'orario da parte del lavoratore, nelle giornate lavorative svolte in modalità agile non è previsto il lavoro straordinario salvo il caso di preventiva autorizzazione da parte del diretto responsabile. Si conferma che per le ore supero di capi/quadri, ai quali non si applica la disciplina del lavoro straordinario, non necessita la preventiva autorizzazione del responsabile. Nel caso in cui siano richieste prestazioni nelle giornate di sabato o domenica in regime di lavoro straordinario o nei giorni festivi, queste potranno essere rese in modalità agile esclusivamente su preventiva autorizzazione del responsabile e dell'HR manager di riferimento.

Al termine della sperimentazione le Parti si incontreranno per valutarne gli esiti e, anche alla luce dell'evoluzione normativa, le conseguenti determinazioni. Rimane ferma la prerogativa aziendale di poter cessare in ogni momento il ricorso al lavoro agile sia nei confronti di singoli lavoratori che di quelli di aree specifiche, di intere funzioni aziendali, di intere società o di un intero Gruppo in relazione a considerazioni di carattere tecnico, organizzativo e funzionale. Nell'ambito della Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione saranno fornite, a richiesta dei componenti di parte sindacale, informazioni circa il ricorso al lavoro agile a livello locale.

Trasferte e trasferimenti

Art. 15 - Trasferte

Al lavoratore inviato dall'Azienda, per esigenze di servizio, fuori dal suo normale ambito territoriale di impiego, saranno rimborsate, qualora egli non possa usufruire dei servizi aziendali, le spese effettive di viaggio corrispondenti all'utilizzo dei mezzi normali di trasporto nonché, in relazione alla necessità di consumare uno o più pasti e/o di pernottare fuori dall'abituale residenza, le spese di vitto e alloggio ovvero sarà corrisposta un'indennità di trasferta (diaria).

Gli importi del suddetto rimborso spese o della diaria saranno riferiti ai trattamenti individuati secondo le prassi in atto e le regolamentazioni a livello di Gruppo.

Le indennità riconosciute al personale in trasferta sono escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

Per i Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial, ferma restando la corresponsione della retribuzione per le ore di viaggio coincidenti con l'orario normale di lavoro, ai lavoratori ai quali non è riconosciuta la qualifica aziendale di professional sarà inoltre corrisposto, per le ore di viaggio non coincidenti con l'orario normale di lavoro, un importo pari all'85% della retribuzione.

Art. 16 - Trasferimenti

I trasferimenti individuali potranno essere disposti per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive i cui dettagli verranno forniti al lavoratore nella comunicazione di cui al successivo comma 3.

In tali occasioni si terrà conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, con particolare attenzione a quelle eventualmente addotte da lavoratori ultracinquantacinquenni.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore e la comunicazione sarà preceduta da un preavviso non inferiore a 20 giorni.

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo e, a richiesta delle stesse, di esame congiunto.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengano disposti nell'ambito del comprensorio (da intendersi quali sedi aziendali dislocate in un ambito territoriale non superiore a 50 chilometri).

Titolo Terzo

Classificazione del personale

- Art. 1. Inquadramento Stellantis
- Art. 2. Inquadramento Iveco Group, CNH Industrial e Ferrari
- Art. 3. Crescita professionale
- Art. 4. Rapporto diretti-indiretti

Retribuzione e altri istituti economici

- Art. 5. Retribuzione base
- Art. 5 bis. Una Tantum
- Art. 6. Superminimo Individuale
- Art. 7. Aumenti periodici di anzianità
- Art. 8. Incentivo di rendimento
- Art. 9. Indennità di prestazione collegata alla presenza
- Art. 10. Incentivo di produttività (escluso Gruppo Ferrari)
- Art. 11. Premio di risultato (escluso Gruppo Ferrari)
- Art. 12. Corresponsione della retribuzione
- Art. 13. Tredicesima mensilità
- Art. 14. Indennità maneggio denaro
- Art. 15. Ristorazione aziendale

Classificazione del personale

Art. 1 - Inquadramento Stellantis

Il sistema di inquadramento Stellantis, introdotto in via sperimentale per gli assunti dal 1° luglio 2015 ed esteso a far data dal 1° gennaio 2020 a tutto il personale in forza alle società appartenenti al Gruppo Stellantis che applicano il CCSL, con conseguente armonizzazione della struttura e dei livelli retributivi corrispondenti delle aree professionali, è così definito.

I lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali dei quadri, impiegati e operai sono inquadrati in una classificazione unica articolata nelle seguenti aree professionali.

PRIMA AREA PROFESSIONALE

Appartengono alla prima area professionale i lavoratori anche qualificati che, con specifica diretta supervisione da parte di un responsabile/preposto aziendale, svolgono mansioni e compiti prevalentemente esecutivi - anche attraverso l'utilizzo di materiali, attrezzi e apparecchiature a tecnologia elettrica, meccanica e/o informatica - che richiedono prescrizioni di norme specifiche, cicli di lavoro, istruzioni dettagliate e conoscenze tecnico-pratiche derivanti da esperienza di lavoro o da specifica preparazione inerenti al processo produttivo, al riscontro qualitativo, all'attrezzamento, alla auto-manutenzione, alla diagnostica, alle attività ausiliarie a complemento organizzativo nonché alle attività esecutive di natura amministrativa.

A titolo esemplificativo, i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Addetto a lavori di produzione/collaudo/servizi generali/manutenzione/prove di laboratorio
- Addetto a lavori di segreteria
- Addetto a revisione/riparazioni
- Addetto alla conduzione mezzi di trasporto
- Addetto alla sorveglianza/antincendio
- Addetto conduzione impianti/impianti automatici/sistemi di produzione
- Aggiustatore stampista
- Carrellista
- Collaboratore amministrativo/tecnico
- Costruttore generico su banco/su macchina
- Incaricato call center junior
- Magazziniere
- Modellatore
- Riparatore
- Saldatore
- Tracciatore

SECONDA AREA PROFESSIONALE

Appartengono alla seconda area professionale i lavoratori specializzati che – oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella prima area professionale – nell’ambito degli incarichi e compiti specifici assegnati, svolgono, con maggiore autonomia operativa e con applicazione di cognizioni, competenze e capacità teoriche, pratiche e tecniche di particolare rilievo professionale, attività complesse e/o a elevato contenuto tecnico, tecnologico, amministrativo, di coordinamento e/o ausiliario a complemento organizzativo, anche interagendo con le altre funzioni aziendali.

A titolo esemplificativo, i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Addetto prove specialistiche di laboratorio/ servizi specialistici generali/ revisione stampi
Assistente di call center
Autista trasporto vetture (autotreni o autoarticolati)
Collaudatore su pista/strada di allestimenti speciali
Conducente impianti automatici/sistemi di produzione
Conducente mezzi di trasporto
Costruttore specializzato su banco/su macchina
Elettrauto
Gruista imbragatore
Incaricato amministrativo/tecnico/sala medica/call center senior
Incaricato sorveglianza/antincendio
Installatore impianti
Levabolli su piazzale
Manutentore elettrico/elettronico/meccanico
Meccanico motorista
Modellatore particolari complessi
Montatore – Installatore di grandi impianti
Montatore – Manutentore elettrico-elettronico
Riparatore levabolli
Riparatore/revisionista
Saldatore specializzato
Segretaria
Sorvegliante/Vigile del fuoco
Spruzzatore vernice smalto metallizzato
Team Leader, Team Expert/Operatore, Team Speaker (di area professionale)
Tracciatore – Collaudatore

TERZA AREA PROFESSIONALE

Appartengono alla terza area professionale i lavoratori sia tecnici sia amministrativi che, con specifica elevata collaborazione, svolgono mansioni che richiedono particolare preparazione e capacità professionale – in caso di particolari competenze specialistiche anche senza l’attribuzione di funzioni direttive – o contributi professionali a carattere progettuale innovativo di particolare complessità e alta specializzazione o comportano la responsabilità di enti/unità operative e/o funzioni specialistiche fondamentali dell’impresa, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

A titolo esemplificativo, i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Coordinatore di settori operativi di call center
 Esperto amministrativo/tesoreria/finanziario/controllo gestione/comunicazione
 Esperto commerciale/amministrazione vendite/marketing
 Esperto contrattatore/sviluppo prodotto acquisti
 Esperto sala medica
 Esperto tecnico/sistemi informatici/ergonomia/logistica/qualità/ricerca e sviluppo
 Responsabile di manutenzione/Responsabile UTE/Capo team
 Responsabile ente/unità operativa e/o funzione specialistica
 Responsabile gestione turno
 Responsabile ufficio/reparto
 Segretaria assistente
 Specialista amministrativo/tesoreria/controllo gestione/finanziario/comunicazione
 Specialista commerciale/amministrazione vendite/marketing
 Specialista gestione sorveglianza/antincendio
 Specialista prevenzione e protezione
 Specialista sviluppo prodotto acquisti/qualità fornitori/contrattatore
 Specialista tecnico di call center
 Specialista ambiente /tecnico/qualità/ergonomia/logistico/servizi tecnici/sistemi informatici/ricerca e sviluppo

Alla luce delle caratteristiche del presente inquadramento le Parti ribadiscono il divieto di demansionamento, inteso esclusivamente come spostamento da un’area professionale a quella immediatamente inferiore. Le Parti si riservano di prevedere eventuali specifiche eccezioni.

NORMATIVA SPECIFICA PER QUADRI E PROFESSIONAL

QUADRI

Ai lavoratori della terza area professionale che svolgono funzioni direttive con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, avendo la responsabilità di enti/unità operative e/o funzioni specialistiche fondamentali dell'impresa ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa stessa, è attribuita la qualifica di "quadro" ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni.

PROFESSIONAL

Ai lavoratori della terza area professionale:

- 1) che svolgono funzioni direttive
 - o
- 2) che forniscono contributi professionali a carattere progettuale innovativo di particolare complessità e alta specializzazione ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi in importanti settori aziendali
 - o
- 3) a cui è attribuita la qualifica di quadro viene riconosciuta la qualifica aziendale di Professional.

Ai lavoratori Professional che coordinano unità organizzative di rilevante complessità e con elevato grado di specializzazione potrà essere riconosciuta la qualifica aziendale di Professional Expert.

Per i lavoratori ai quali è riconosciuta la qualifica di Professional è già in funzione un sistema di retribuzione variabile secondo specifiche policy aziendali.

INDENNITÀ FUNZIONI DIRETTIVE

Ai lavoratori con la qualifica aziendale di Professional l'Azienda riconosce un'Indennità di Funzioni Direttive (IFD) anche per le prestazioni effettuate oltre la durata normale dell'orario di lavoro, nonostante le mansioni assegnate, che viene corrisposta, anche ai sensi e agli effetti del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, per 13 mensilità. Tale importo forfetario è assegnato anche a compenso di ogni prestazione eccedente la durata normale dell'orario di lavoro (fatta eccezione per il lavoro festivo, per il quale viene riconosciuto il trattamento specifico) ed esclude pertanto ogni altro compenso erogato per tali prestazioni di lavoro straordinario.

Gli importi corrisposti a titolo di IFD con decorrenza dal 1° marzo 2023 sono di seguito riportati:

Professional di cui al punto 1) del precedente paragrafo "Professional"	euro/mese 155 lordi
Professional di cui ai punti 2) e 3) del precedente paragrafo "Professional"	euro/mese 280 lordi
Professional Expert	euro/mese 450 lordi

RESPONSABILITÀ CIVILE O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi per colpa dai lavoratori cui è attribuita la qualifica legale di quadro nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Azienda.

L'Azienda si assumerà, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, le spese connesse all'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, salvo dolo o colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato.

Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano al quadro anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

DIRITTI DI PUBBLICAZIONE

Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

**** **

Alla luce del mutato contesto aziendale e delle evoluzioni collegate alla transizione energetica ed ecologica che sta interessando il settore automotive, il gruppo di lavoro paritetico tra le Parti attivato in occasione del rinnovo 2019-2022 con l'obiettivo di individuare, sulla base di una matrice oggettiva e trasparente, parametri di valutazione per misurare e premiare specifiche professionalità e competenze all'interno delle aree professionali, proseguirà la propria attività con l'obiettivo di definire entro il primo biennio di vigenza contrattuale una proposta aggiornata, anche alla luce di quanto già definito dalle Parti in materia nei Protocolli del 2 dicembre 2019 e dell'11 novembre 2020.

Art. 2 - Inquadramento Iveco Group, CNH Industrial e Ferrari

Di seguito è riportata la classificazione unica dei lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali dei quadri, impiegati e operai, articolata in gruppi professionali, in atto in tutte le società dei Gruppi Iveco Group, CNH Industrial e Ferrari che applicano il CCSL.

5° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono al quinto gruppo professionale i lavoratori che, con specifica diretta supervisione da parte di un responsabile/preposto aziendale, svolgono mansioni e compiti prevalentemente esecutivi - anche attraverso l'utilizzo di materiali, attrezzi e apparecchiature a tecnologia elettrica, meccanica e/o informatica - che richiedono prescrizioni di norme specifiche, cicli di lavoro, istruzioni dettagliate e conoscenze tecnico-pratiche derivanti da esperienza di lavoro o da specifica preparazione, risultante anche da diploma di qualifica di istituti professionali, inerenti al processo produttivo, al riscontro qualitativo,

Titolo Terzo

all'attrezzamento, alla auto-manutenzione, alla diagnostica, alle attività ausiliarie a complemento organizzativo e i lavoratori impiegati che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono preparazione e pratica di ufficio.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Addetto a lavori di produzione
Addetto conduzione impianti /impianti automatici
Addetto al collaudo/collaudatore
Magazziniere
Carrellista/Conducente mezzi di trasporto interni
Saldatore
Addetto servizi generali
Manutentore
Addetto prove di laboratorio
Addetto revisione/riparazione
Addetto inserimento dati/ registrazioni su terminale
Addetto a controlli qualità
Addetto banchi, sistemi e sale di prova
Costruttore su macchina
Modellatore
Segretaria
Incaricato amministrativo
Incaricato tecnico
Incaricato di call center junior

4° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono al quarto gruppo professionale i lavoratori anche qualificati che, con perizia, svolgono attività esecutive di maggiore o particolare rilievo rispetto a quelle previste per il quinto gruppo professionale, per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio e i lavoratori impiegati che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

Addetto a lavori di produzione
Addetto al collaudo/collaudatore/collaudatore funzionale
Addetto a collaudo su pista/strada di allestimenti speciali
Verniciatore
Addetto conduzione impianti/impianti automatici
Elettrauto
Manutentore
Meccanico motorista
Addetto revisione/riparazione
Saldatore
Addetto servizi generali
Addetto prove di laboratorio
Addetto macchine a controllo numerico (con almeno 5 assi controllati)
Costruttore su macchina
Modellatore
Autista trasporto vetture (autotreni o autoarticolati)
Team Leader /Conduttore per Ferrari
Addetto a controlli qualità
Addetto banchi, sistemi e sale di prova
Magazziniere
Segretaria
Incaricato amministrativo
Incaricato tecnico
Addetto ai servizi medici
Incaricato/assistente di call center/vendite

A questo gruppo appartengono, ferma restando una valutazione complessiva sull'attitudine professionale, i lavoratori con il ruolo di "Team Leader"/"Conduttore" che eseguono—sulla base dei cicli di fabbricazione, di prescrizioni e di indicazioni ricevute - con l'apporto di adeguate competenze tecnico-pratiche attività qualificate, anche di natura complessa, di supporto al Responsabile di area (ad es. production supervisor) e ai tecnici di riferimento.

In questo gruppo, in fase di inserimento in azienda, sono inclusi i lavoratori classificati come impiegati in possesso di titolo di scuola media superiore o di formazione equivalente, in coerenza con le attività inerenti al diploma conseguito.

3° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono al terzo gruppo professionale i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella declaratoria del 4° gruppo professionale, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza e perizia operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi, ed i lavoratori impiegati che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche con applicazione di cognizioni, competenze e capacità teoriche e/o pratiche di particolare rilievo professionale nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Manutentore elettrico/elettronico
- Manutentore meccanico
- Addetto prove di laboratorio
- Costruttore su macchina
- Modellatore
- Addetto macchine a controllo numerico (con almeno 5 assi controllati)
- Addetto banchi, sistemi e sale di prova
- Addetto al collaudo/collaudatore/collaudatore funzionale
- Conduttore impianti automatici
- Addetto controlli qualità
- Segretaria
- Incaricato amministrativo
- Incaricato tecnico
- Addetto ai servizi medici
- Incaricato logistico
- Coordinatore di call center/vendite

In questo gruppo, in fase di inserimento in azienda, sono inclusi i lavoratori classificati come impiegati in possesso di titolo di laurea triennale o titolo equivalente in coerenza con le attività inerenti al titolo di studio conseguito

2° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono al secondo gruppo professionale i lavoratori impiegati, sia tecnici sia amministrativi, che, con specifica elevata collaborazione e capacità professionale svolgono, anche senza l'attribuzione di funzioni direttive, mansioni che richiedono particolare preparazione e/o competenze specialistiche con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Segretaria assistente
- Esperto/specialista amministrativo
- Esperto/specialista controllo gestione
- Esperto/specialista tecnico
- Esperto/specialista sistemi informatici
- Esperto/specialista ergonomia
- Esperto/specialista logistica
- Esperto sala medica
- Esperto/specialista comunicazione
- Esperto/specialista tesoreria
- Esperto/specialista finanziario
- Esperto/specialista commerciale
- Esperto/specialista amministrazione vendite
- Esperto/specialista marketing
- Esperto/specialista contrattatore
- Esperto/specialista sviluppo prodotto acquisti
- Esperto/specialista ricerca/sviluppo
- Esperto/specialista qualità
- Coordinatore di settori operativi di call center /Specialista tecnico di call center
- Leader di manutenzione
- Responsabile gestione turno (shift manager)
- Responsabile di produzione (production supervisor)
- Specialista ambiente
- Specialista prevenzione e protezione
- Specialista servizi tecnici
- Specialista ricerca/sviluppo
- Specialista qualità fornitori
- Capo team
- Specialista tecnico di call center

In questo gruppo, in fase di inserimento in azienda, sono classificati i lavoratori impiegati in possesso di titolo di laurea specialistica, magistrale o titolo equivalente in coerenza con le attività inerenti al titolo di studio conseguito.

1° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono al primo gruppo professionale i lavoratori ai quali è attribuita la qualifica di “quadro”, ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, che forniscono contributi professionali a carattere progettuale innovativo di particolare complessità e alta specializzazione ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi in importanti settori aziendali ed i lavoratori che svolgono funzioni direttive con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, avendo la responsabilità in enti/unità operative e/o funzioni specialistiche fondamentali dell’impresa ai fini dello sviluppo e dell’attuazione degli obiettivi dell’impresa stessa.

(PER FERRARI)

Appartengono al primo gruppo professionale:

- i lavoratori impiegati che forniscono contributi professionali a carattere progettuale innovativo di particolare complessità e alta specializzazione ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi in importanti settori aziendali;
- i lavoratori che svolgono funzioni direttive con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, avendo la responsabilità in enti/unità operative e/o funzioni specialistiche fondamentali nell’impresa a i fini dello sviluppo e dell’attuazione degli obiettivi dell’impresa stessa, ai quali è attribuita la qualifica di “quadro”, ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni.

**** ****

(PER I GRUPPI IVECO GROUP E CNH INDUSTRIAL)

Premesso che per i Gruppi Iveco Group e CNH Industrial le Parti del presente Contratto Collettivo hanno concordato una modifica dell’inquadramento nell’ambito del precedente rinnovo contrattuale e che nel corso delle trattative di rinnovo 2023 sono state concordate alcune modifiche ed integrazioni all’elenco delle mansioni esemplificative di cui all’art. 2 del Titolo terzo del CCSL, resta inteso tra le Parti che sarà istituito un gruppo di lavoro composto da rappresentanti aziendali e da due componenti per ogni Organizzazione sindacale firmataria del CCSL (designati tra i rappresentanti nazionali delle stesse) per valutare, con particolare riguardo alle attività produttive, la possibilità di identificare un sistema incentivante per il riconoscimento di specifici aspetti della professionalità, qualora effettivamente e concretamente agiti dai singoli lavoratori e per i quali sussista un preciso interesse aziendale, al fine di formulare, alle Parti stipulanti, proposte da attuare entro il termine di vigenza del CCSL.

NORMATIVA SPECIFICA PER I LAVORATORI PROFESSIONAL (ESCLUSO GRUPPO FERRARI)

PROFESSIONAL

Ai lavoratori del secondo gruppo professionale a cui siano attribuite funzioni direttive e ai lavoratori del primo gruppo professionale viene riconosciuta la qualifica aziendale di Professional.

Ai lavoratori Professional inquadrati nel 1° gruppo professionale che coordinano unità organizzative di rilevante complessità e con elevato grado di specializzazione, potrà essere riconosciuta la qualifica aziendale di Professional Expert.

Per i lavoratori ai quali è riconosciuta la qualifica di Professional è già in funzione un sistema di retribuzione variabile secondo specifiche policy aziendali.

INDENNITÀ FUNZIONI DIRETTIVE

Ai lavoratori con la qualifica aziendale di Professional l'Azienda riconosce un'Indennità di Funzioni Direttive (IFD) anche per le prestazioni effettuate oltre la durata normale dell'orario di lavoro, nonostante le mansioni assegnate, che viene corrisposta, anche ai sensi e agli effetti del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, per 13 mensilità. Tale importo forfettario è assegnato anche a compenso di ogni prestazione eccedente la durata normale dell'orario di lavoro (fatta eccezione per il lavoro festivo, per il quale viene riconosciuto il trattamento specifico), ed esclude pertanto ogni altro compenso erogato per tali prestazioni di lavoro straordinario.

Gli importi corrisposti a titolo di IFD sono di seguito riportati.

Professional appartenenti al 2° gruppo professionale	euro/mese 155 lordi
Professional appartenenti al 1° gruppo professionale	euro/mese 280 lordi
Professional Expert	euro/mese 450 lordi

RESPONSABILITÀ CIVILE O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi per colpa dai lavoratori cui è attribuita la qualifica legale di Quadro nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Azienda.

L'Azienda si assumerà, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, le spese connesse all'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del Quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, salvo dolo o colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato.

Le garanzie e le tutele si applicano al Quadro anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

DIRITTI DI PUBBLICAZIONE

Pravia autorizzazione aziendale, ai Quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

Art. 3 - Crescita professionale

Fermo restando quanto previsto in relazione all'inquadramento di cui all'art. 1, si promuoveranno al massimo la valorizzazione e l'utilizzazione delle capacità professionali dei lavoratori, al fine di favorirne la proattività e la propositività anche mediante l'individuazione di azioni formative e di sensibilizzazione, al fine di contribuire al miglioramento dei processi tecnico-organizzativi, degli aspetti ergonomici e del posto di lavoro nell'ottica delle metodologie di gestione della produzione adottate dai singoli Gruppi

Le Parti si danno atto dell'opportunità che lo sviluppo della crescita professionale sia improntato a criteri meritocratici nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'Azienda, escludendo pertanto ogni forma di automatismo a eccezione di quelli previsti dal presente Contratto Collettivo.

In particolare per i lavoratori operai, al fine di agevolare in base alle esigenze tecnico-organizzative uno sbocco professionale, saranno attuate le seguenti iniziative per l'effettiva valorizzazione delle capacità professionali:

- ricomposizione delle mansioni, con arricchimento dei contenuti qualitativi di lavoro, ove ciò sia tecnicamente e organizzativamente possibile, inserendo nel lavoro stesso elementi qualificanti come effetto di innovazioni tecnico-operative;
- ricomposizione delle mansioni, in termini di polivalenza di lavoro, ove ciò sia tecnicamente e organizzativamente possibile, favorendo la valorizzazione delle capacità di mestiere, come preparazione dell'operaio all'inserimento in mansioni maggiormente complesse e qualificate;
- partecipazione ad azioni formative interne o esterne all'azienda per inserimento in attività qualificate degli operai che abbiano frequentato con esito positivo i corsi di formazione stessi, subordinatamente alla disponibilità dei posti di lavoro qualificati che l'Azienda renderà tempestivamente nota e compatibilmente con le esigenze di lavoro.

Tali attività saranno valutate annualmente dalla Commissione Paritetica nazionale.

Art. 4 - Rapporto diretti-indiretti

Nelle fasi di avvio e di crescita di nuove produzioni e in relazione a specifici programmi formativi saranno assegnate ai lavoratori le mansioni necessarie per assicurare un corretto equilibrio tra operai diretti e indiretti.

Inoltre, a fronte di particolari fabbisogni organizzativi, potrà essere richiesta ai lavoratori, compatibilmente con le loro competenze professionali, la successiva assegnazione ad altre postazioni di lavoro, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 2103 c.c..

Retribuzione e altri istituti economici

La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile.

La retribuzione oraria dei lavoratori ai fini dei vari istituti contrattuali si determina dividendo per 173 la retribuzione base, il superminimo individuale, il superminimo individuale non assorbibile, gli aumenti periodici di anzianità, nonché gli altri compensi eventualmente definiti su base mensile.

La struttura retributiva di riferimento è costituita dalle seguenti voci, alcune delle quali connesse alle specifiche modalità della prestazione lavorativa::

- retribuzione base
- superminimo individuale assorbibile
- superminimo individuale non assorbibile
- aumenti periodici di anzianità
- incentivo di rendimento (solo per operai)
- indennità di prestazione collegata alla presenza (solo per operai)
- indennità funzioni direttive (solo per professional)
- maggiorazione lavoro straordinario, notturno e festivo
- incentivo di produttività
- tredicesima mensilità
- indennità maneggio denaro
- premio di risultato

NOTA A VERBALE

Tutti i riferimenti alla retribuzione globale di fatto presenti nel testo del presente Contratto Collettivo, salvo diverse specifiche indicazioni, si intendono riferiti all'insieme delle seguenti voci retributive:

retribuzione base

- superminimo individuale assorbibile
- superminimo individuale non assorbibile
- incentivo di rendimento
- aumenti periodici di anzianità
- indennità funzioni direttive
- indennità di mensa (di cui all'art. 15 c. 5 del presente Titolo).

Art. 5 - Retribuzione base

Gli importi di retribuzione base mensili (espressi in euro lordi) sono quelli indicati nelle tabelle sotto riportate:

Aree professionali	dal 1/3/2023	dal 1/1/2024
prima	1.817,86	1.899,66
seconda	1.950,88	2.038,67
terza	2.394,26	2.502,00

Gruppi professionali	da 1/3/2023	da 1/1/2024
5°	1.820,61	1.902,53
4°	1.895,44	1.980,74
3°	2.020,77	2.111,71
2°	2.313,93	2.418,05
1°	2.507,79	2.620,64

Art. 5 bis. - Una Tantum

Per l'anno 2023 saranno erogati due importi forfetari una tantum lordi ciascuno di euro 200, il primo con la retribuzione del mese di aprile e il secondo con quella del mese di luglio, a tutti i dipendenti, in forza alla data della sottoscrizione del presente Contratto Collettivo e al momento dell'erogazione, delle società dei Gruppi Stellantis, Iveco Group, CNH Industrial e Ferrari che applicano il CCSL, fatta eccezione per i dipendenti delle unità produttive/organizzative la cui attività è cessata con ricorso a un ammortizzatore sociale straordinario.

I suddetti importi forfetari sono stati definiti dalle Parti in senso onnicomprensivo, dal momento che, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali, e pertanto tali importi sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali.

Le Parti concordano espressamente, ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 del codice civile, come modificato dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297, che gli importi forfetari sopra indicati sono da escludere dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 6 - Superminimo individuale

Gli importi erogati alla voce superminimo individuale saranno assorbiti da futuri aumenti derivanti dalla contrattazione collettiva e in occasione di passaggi di area professionale o di gruppo professionale, se corrisposti con espressa clausola di assorbibilità.

Art. 7 - Aumenti periodici di anzianità

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso l'azienda avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa, pari agli importi di cui alle seguenti tabelle:

Area professionale	Importi (in euro lordi)
prima	25,05
seconda	29,60
terza	39,10

Gruppo professionale	Importi (in euro lordi)
5°	25,05
4°	26,75
3°	29,64
2°	36,41
1°	40,96

Ai fini del computo dei riportati aumenti periodici a maturazione biennale, si considera un massimo di cinque bienni.

Il lavoratore che abbia conseguito, sulla base della sopra riportata disciplina, cinque aumenti periodici di anzianità, per gli ulteriori quattro anni di anzianità maturati presso l'azienda avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a un sesto aumento periodico di anzianità, con la connessa maggiorazione retributiva in cifra fissa sulla base degli importi indicati nelle tabelle di cui sopra.

Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti dei seguenti istituti retributivi:

- incentivo di rendimento
- incentivo di produttività
- indennità di prestazione collegata alla presenza
- indennità funzioni direttive
- indennità maneggio denaro
- tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il periodo di anzianità necessario alla maturazione degli stessi.

In caso di passaggio a gruppo o area professionale superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per il gruppo o area professionale di arrivo.

Art. 8 - Incentivo di rendimento

Ai lavoratori operai che prestano la loro attività con l'assegnazione di tempi predeterminati (c.d. diretti) l'incentivo di rendimento corrisposto per le ore di effettiva attività a tempi predeterminati è fissato nelle seguenti misure:

- prima area professionale: 0,0717 euro lordi/ora;
- seconda area professionale: 0,0861 euro lordi/ora.

- 5° gruppo professionale: 0,0718 euro lordi/ora;
- 4° gruppo professionale: 0,0799 euro lordi/ora;
- 3° gruppo professionale: 0,0857 euro lordi/ora.

Ai suddetti lavoratori, nelle ore in cui non prestano attività lavorativa a tempi predeterminati, e ai lavoratori operai che non prestano strutturalmente la loro attività a tempi predeterminati (c.d. indiretti) sarà corrisposto l'importo di euro lordi/ora 0,0538 dalla 1^a alla 2^a area professionale o dal 5° al 3° gruppo professionale per ogni ora di prestazione.

Art. 9 - Indennità di prestazione collegata alla presenza

Nei casi in cui venga introdotto un diverso sistema di pause, che comporti la “monetizzazione” di parte delle pause precedentemente godute dai lavoratori addetti alle linee a trazione meccanizzata con scocche/parti di prodotto in movimento continuo, ai lavoratori interessati, che saranno addetti alle lavorazioni suddette e in forza al momento dell'entrata in vigore del nuovo regime di pause sopra indicato, tale “monetizzazione” sarà riconosciuta tramite una voce retributiva specifica denominata “indennità di prestazione collegata alla presenza”.

L'importo forfetario, da corrispondere solo per le ore di effettiva prestazione, con esclusione delle ore di inattività, della mezz'ora di mensa e delle assenze la cui copertura retributiva è per legge e/o contratto parificata alla prestazione lavorativa, è concordato, per tutti gli aventi diritto, in misura di 0,1813 euro lordi/ora per prestazioni ordinarie e per prestazioni di lavoro straordinario a giornata intera. Tale importo è stato definito dalle Parti in senso onnicomprensivo, dal momento che, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali e pertanto il suddetto importo forfetario orario è comprensivo di tutti gli istituti legali e/o contrattuali.

Con il presente Contratto Collettivo le Parti concordano espressamente ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297, che la suddetta voce retributiva denominata "indennità di prestazione collegata alla presenza" è da escludere dalla base di calcolo per il trattamento di fine rapporto.

L'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo viene meno nell'eventualità in cui il lavoratore sia chiamato a operare con il precedente sistema di pause o non sia più addetto a linee a trazione meccanizzata con scocche/parti di prodotto in movimento continuo, salvo il suo ripristino in caso in cui lo stesso sia richiamato a operare nelle predette condizioni.

Art. 10 - Incentivo di produttività (escluso Gruppo Ferrari)

L'incentivo di produttività è atto a misurare il contributo individuale del lavoratore alla produttività, efficienza organizzativa, qualità della produzione e competitività dell'azienda in cui opera; in particolare, la sua corresponsione contribuisce:

- per il Gruppo Stellantis, a incentivare il miglioramento dei risultati di redditività, quota di mercato, qualità del prodotto, costo di trasformazione degli stabilimenti, qualità dei progetti (percentuale di realizzazione e giorni di ritardo), connessi al Premio di risultato di cui all'art. 11 del presente Titolo¹;
- per i Gruppi Iveco Group e CNH Industrial, a incentivare il miglioramento dei risultati di produttività, rispetto dei tempi di consegna, qualità e sicurezza sul lavoro connessi al Premio di risultato di cui all'art. 11 del presente Titolo².

¹ Tutti gli indicatori diretti a individuare il miglioramento dei citati risultati sono valutati dalle Parti, con riferimento ai singoli, rispettivi gruppi di società, come determinanti per apprezzare l'andamento aziendale, dimodoché occorre considerare come rilevante e utile il miglioramento, rispetto ai risultati raggiunti nel precedente periodo di riferimento, anche di uno solo di tali indicatori (da considerarsi tra loro alternativi con riferimento ai singoli rispettivi gruppi di società), con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva prevista per i premi di risultato e delle connesse agevolazioni contributive, con riferimento all'intero emolumento erogato a titolo di incentivo di produttività; resta inteso che le Parti considerano determinante e positivo il miglioramento di tutti gli indicatori (qui convenuti in via tra di loro alternativa) sia a livello mensile che annuale, pertanto, occorre considerare come rilevante e utile in modo autonomo il miglioramento anche in un solo mese (miglioramento da verificare rispetto al mese precedente dello stesso anno o rispetto al corrispondente mese dell'anno precedente) o nell'anno, con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva prevista per i premi di risultato e delle connesse agevolazioni contributive.

² Tutti gli indicatori diretti a individuare il miglioramento dei citati risultati sono valutati dalle Parti, con riferimento ai singoli, rispettivi gruppi di società, come determinanti per apprezzare l'andamento aziendale, dimodoché occorre considerare come rilevante e utile il miglioramento, rispetto ai risultati raggiunti nel precedente periodo di riferimento, anche di uno solo di tali indicatori (da considerarsi tra loro alternativi con riferimento ai singoli rispettivi gruppi di società), con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva prevista per i premi di risultato e delle connesse agevolazioni contributive, con riferimento all'intero emolumento erogato a titolo di incentivo di produttività; resta inteso che le Parti considerano determinante e positivo il miglioramento di tutti gli indicatori (qui convenuti in via tra di loro alternativa) sia a livello mensile, che trimestrale, che annuale, pertanto, occorre considerare come rilevante e utile in modo autonomo il miglioramento anche in un solo mese o trimestre (miglioramento da verificare rispetto al mese o trimestre precedente dello stesso anno o rispetto al corrispondente mese o trimestre dell'anno precedente) o nell'anno, con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva prevista per i premi di risultato e delle connesse agevolazioni contributive.

Titolo Terzo

Questo sistema di misurazione e verifica degli incrementi annuali degli indicatori del Premio di risultato ha rilievo per tutti i lavoratori dei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial, secondo la prassi regolamentata in atto.

L'erogazione dell'incentivo per tutti i Gruppi sarà ragguagliata all'effettiva prestazione lavorativa dei singoli lavoratori, sulla base delle regole qui riportate.

L'incentivo di produttività è calcolato su base oraria con riferimento alle ore effettivamente lavorate in regime ordinario, nelle misure orarie di cui alle seguenti tabelle

Aree professionali	Indennità oraria “incentivo di produttività” (in euro lordi/ora)
prima	0,82
seconda	0,84
terza	0,92

Gruppi professionali	Indennità oraria “incentivo di produttività” (in euro lordi/ora)
5° e 4°	0,82
3°	0,85
2°	0,87
1°	0,96

Per i dipendenti delle società del Gruppo FCA assunti prima del 1° luglio 2015 e per quelli del Gruppo CNH Industrial sino alla data in cui entra in vigore il nuovo inquadramento, le misure orarie dell'incentivo di produttività per l'anno 2019 sono quelle di seguito indicate:

Gruppi professionali	Indennità oraria “incentivo di produttività” (in euro lordi/ora)
5° e 4°	0,82
3° - prima fascia	0,85
3° - seconda fascia e 2°	0,87
1°	0,96

Conseguentemente, a questo fine, la quota erogata mensilmente e individualmente nelle suddette misure è riconosciuta per le ore di effettiva prestazione lavorativa ordinaria consuntivate nel mese precedente.

Concorrono alla determinazione di tale emolumento:

- i periodi di “astensione obbligatoria” dal lavoro per maternità e paternità, nonché i riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 40 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151;

- le ore di assenza relative alle situazioni specificatamente tutelate nel paragrafo Assenteismo dell'art. 14 del Titolo quarto del CCSL;
- le ore di assemblea retribuite, le ore di permesso sindacale e le ore per partecipazione alle riunioni degli Organi sociali dei fondi sanitari e pensionistici di cui agli artt. 6 e 7 del Titolo quarto riconosciute in applicazione del CCSL nonché le ore dei permessi per RLS di cui al capitolo Ambiente di Lavoro, art. 5 del Titolo secondo del CCSL.

Gli importi dell'incentivo di produttività, determinati sulla base dei riportati criteri, sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ferie, festività, tredicesima mensilità, maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni per lavoro straordinario, notturno o festivo con o senza riposo compensativo e pertanto detti importi non verranno considerati ai fini del trattamento economico relativo a tutti tali istituti.

Art. 11 - Premio di risultato (escluso Gruppo Ferrari)

Per i Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial è previsto un Premio di risultato per gli anni 2023 e 2024, disciplinato secondo le specifiche previsioni di seguito indicate e dettagliate nell'Allegato tecnico n. 8 e nei relativi Prospetti, da considerarsi quale parte integrante del presente Contratto Collettivo.

Le Parti si incontreranno nell'ultimo trimestre 2024 per valutare eventuali esigenze di revisione della sua regolamentazione per gli anni successivi di vigenza del presente Contratto Collettivo.

GRUPPO STELLANTIS

Nell'ottica del pieno coinvolgimento delle persone nel perseguimento e raggiungimento degli obiettivi aziendali e volendo far partecipare direttamente tutti i dipendenti coinvolti ai risultati incrementali di produttività, qualità e redditività, nel quadro del sistema di relazioni industriali partecipative, viene previsto il Premio di risultato, i cui indicatori, relativi al Gruppo Stellantis, sono indicati in dettaglio nell'Allegato tecnico n. 8, con i relativi Prospetti che costituiscono tutti parte integrante del presente Contratto Collettivo.

Il Premio di risultato viene corrisposto con cadenza annuale ed è calcolato tenendo conto dei risultati di indicatori specifici, sulla base di quanto previsto per il personale appartenente alle diverse realtà del Gruppo Stellantis nei Prospetti n. 1, 2, 3A e 3B dell'Allegato tecnico n. 8. Gli indicatori che hanno rilievo a questi fini sono riportati qui di seguito:

- per le società indicate nel Prospetto n. 1: AOI (Adjusted Operating Income) margin definito come il rapporto tra l'Adjusted Operating Income e il Fatturato netto del Gruppo Stellantis della regione Enlarged Europe espresso in percentuale dell'AOI; Quota di mercato (Market share) Italia, Qualità a tre mesi dei veicoli prodotti negli stabilimenti italiani, Costo di trasformazione degli stabilimenti italiani; resta fermo che il riconoscimento

dell'intero premio è in assoluto condizionato dalla presenza di un Free Cash Flow positivo del Gruppo Stellantis a livello mondo;

- per Comau S.p.A. e Iuvo S.r.l., di cui al Prospetto n. 2: il Gross Margin della regione Extended Europe definito come il rapporto tra la differenza tra Ricavi e Costo dei progetti/beni venduti e i Ricavi espresso in percentuale; la realizzazione delle attività (milestone) dei progetti acquisiti, progettati e realizzati in ambito Extended Europe e i giorni di ritardo rispetto alla pianificazione di progetto consuntivati nell'esecuzione dell'ultima milestone dell'anno in ambito Extended Europe;
- per FCA Bank S.p.A. e le altre società di cui al Prospetto n. 3A, NOE (Net Operating Expenses) delle sedi italiane delle società;
- per Leasys S.p.A. e le altre società di cui al Prospetto n. 3B, ROA (Return on Assets) definito come il rapporto tra Operating Result e Average Outstanding a livello di gruppo espresso in percentuale; NOE (Net Operating Expenses) Italia, Additions Italia.

Fermi restando la struttura del premio e i relativi criteri di corresponsione, tutti gli indicatori sopra riportati, come ulteriormente precisato nei Prospetti allegati n. 1, 2, 3A e 3B, sono valutati dalle Parti, con riferimento ai singoli, rispettivi gruppi di società sopra individuati, come determinanti per apprezzare la redditività aziendale, dimodoché occorre considerare come rilevante e utile il miglioramento, rispetto ai risultati raggiunti nel precedente periodo di riferimento (specificamente individuato nei Prospetti allegati n. 1, 2, 3A e 3B), anche di uno solo di tali indicatori, da considerarsi tra di loro alternativi (con riferimento ai singoli rispettivi gruppi di società sopra individuati), con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva (pari, nel 2023, al 5%) e delle connesse agevolazioni contributive, previste per i premi di risultato, con riferimento all'intero ammontare del Premio di risultato erogato sulla base del sistema di retribuzione variabile qui convenuto per i diversi gruppi di società sopra indicati.

Eventuali esigenze di revisione dei suddetti indicatori o nuove aree di applicazione saranno oggetto di valutazione tra le Parti.

Il Premio di risultato è corrisposto, per quanto di spettanza, in un'unica soluzione alla fine del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, dopo aver consuntivato i risultati degli indicatori sopra riportati necessari per la sua valorizzazione.

Nell'ambito della Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione, sulla base di uno specifico piano di coinvolgimento paritetico dei lavoratori, si procederà al monitoraggio degli obiettivi da perseguire in relazione agli emolumenti di produttività qui regolati, anche attraverso la predisposizione di rapporti periodici semestrali che illustrino, tenendo conto di dati effettivi, i risultati raggiunti.

REGOLE APPLICATIVE

Valorizzazione

Ai fini della valorizzazione del Premio di risultato viene utilizzata la retribuzione base annua lorda delle aree professionali dell'anno di riferimento.

Condizioni di accesso

Il Premio di risultato viene erogato, per i ratei mensili di spettanza, ai lavoratori in forza al 30 dicembre dell'anno di riferimento.

Criteri di maturazione

Per il riconoscimento del Premio di risultato sono utili i periodi di assenza con trattamento economico, conseguente alla corresponsione di retribuzione o di indennità previdenziali e assistenziali a carico degli specifici Istituti.

Il rateo mensile è considerato maturato ai relativi fini quando i periodi di servizio utile siano uguali o superiori alla metà dei giorni lavorativi del singolo mese. Nel caso in cui il periodo complessivo di servizio utile nell'anno sia uguale o superiore a un trimestre, quest'ultimo sarà comunque riconosciuto utile ai fini della corresponsione del Premio di risultato.

In caso di intervento della Cassa integrazione guadagni, ferme restando le disposizioni di legge e le indicazioni di prassi amministrativa vigenti in materia, il Premio di risultato non matura per i periodi assistiti dalla CIG, indipendentemente dal tipo di intervento, ordinario, straordinario (compreso quello collegato ai contratti di solidarietà) o in deroga.

Modalità di applicazione in situazioni specifiche

- Passaggi di lavoratori tra settori/società/unità produttive

Al lavoratore che passi in corso di anno in forza ad altra società/unità produttiva sarà erogato in unica soluzione il Premio di risultato spettante secondo le regole definite dal presente Contratto collettivo, determinandone proporzionalmente l'ammontare sulla base dei periodi di servizio utile presso le società/unità produttive coinvolte nell'operazione e dei risultati degli indicatori previsti, relativi a tali società/unità produttive.

- Distacchi

Al lavoratore distaccato sarà corrisposto il Premio di risultato spettante secondo le regole definite dal presente Contratto Collettivo sulla base dei valori applicati nella società/unità produttiva di svolgimento effettivo dell'attività lavorativa nel corso dell'anno di riferimento.

In caso di distacco internazionale sarà corrisposto il Premio di risultato spettante secondo le regole definite dal presente Contratto Collettivo sulla base dei valori applicati nella società/unità produttiva distaccante nel corso dell'anno di riferimento.

- Passaggi di area professionale contrattuale

Il Premio di risultato spettante secondo le regole definite dal presente Contratto Collettivo sarà corrisposto tenendo conto dei ratei maturati nelle diverse aree professionali.

- Rapporti di lavoro a tempo parziale

In questi casi, il Premio di risultato va riproporzionato in ragione del ridotto orario di lavoro ordinario che caratterizza questa tipologia di rapporti.

Gli importi del Premio di risultato sono stati definiti dalle Parti in senso onnicomprensivo, dal momento che, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali, e pertanto tali importi sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali.

Le Parti concordano espressamente, ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 del codice civile come modificato dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297, che gli importi sopra indicati sono da escludere dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il Premio di risultato come sopra disciplinato si applica al personale dipendente (operai, impiegati e quadri) delle società di cui agli elenchi allegati (Prospetti n. 1, 2 e 3 dell'Allegato tecnico n. 8) al presente Contratto collettivo quali parti integranti dello stesso.

GRUPPI CNH INDUSTRIAL E IVECO GROUP

In considerazione della progressiva riduzione della focalizzazione aziendale sul sistema WCM e al fine di dare maggiore rilievo rispetto al passato a diversi e più numerosi fattori gestionali volti alla produttività e alla soddisfazione delle aspettative del cliente in termini di qualità dei prodotti e puntualità delle consegne, ponendo comunque sempre “al centro” la sicurezza sul lavoro, sarà applicato in via sperimentale nel biennio 2023 -2024 , il premio di risultato regolamentato come di seguito illustrato.

La regolamentazione del premio di risultato per il biennio 2023-2024 riprende per la maggior parte quella del premio applicato, pure in via sperimentale, nel 2022. Il premio di risultato 2023-2024 sostituirà integralmente sia il premio di risultato applicato nel 2022, sia premio denominato elemento retributivo di efficienza previsto dal previgente art 11, Titolo III del CCSL.

Il premio si applica ai lavoratori dipendenti delle Società dei Gruppi CNH Industrial e Iveco Group che applicano il CCSL, elencate, rispettivamente, al Prospetto n. 4 e al Prospetto n. 7 dell'allegato tecnico n. 8.

Il premio di risultato mira al pieno coinvolgimento delle persone nel perseguimento e raggiungimento degli obiettivi aziendali e, pertanto, ha l'obiettivo di far partecipare direttamente tutti i dipendenti coinvolti ai risultati incrementali di produttività, qualità e, dunque, redditività e competitività, nel quadro di relazioni industriali partecipative. Per questo motivo nell'ambito degli incontri delle Commissioni Organizzazione e Sistemi di Produzione degli stabilimenti elencati ai Prospetti n. 5 e n. 8 dell'allegato tecnico n. 8, al fine del corretto monitoraggio del premio di risultato, saranno fatti approfondimenti e valutazioni circa gli indicatori del premio e l'andamento dei relativi obiettivi assegnati. In particolare, in riunioni trimestrali, i Responsabili di stabilimento forniranno, attraverso specifici dati, informazioni sull'andamento complessivo dell'unità produttiva e sul progresso verso i target prefissati, in un'ottica di miglior comprensione delle dinamiche degli indicatori previsti dal premio di risultato, nonché di conoscenza e condivisione delle azioni utili per il raggiungimento degli obiettivi che hanno incidenza sul sistema retributivo sotteso a tale premio.

Lo schema di premio di risultato è composto di quattro indicatori, di cui tre declinati a livello di stabilimento e uno a livello di Gruppo. Ciascuno dei tre indicatori di stabilimento ha un peso percentuale predefinito, discusso tra le Parti, che non può essere inferiore al 20% e superiore al 40% ed è valutato sulla base del livello di risultato raggiunto rispetto al target preassegnato (indice di raggiungimento). I pesi percentuali dei 3 indicatori di stabilimento saranno uguali per tutti gli stabilimenti di ciascun Gruppo.

Lo schema di premio prevede, inoltre, che il raggiungimento del target prefissato in relazione all'indicatore di Gruppo abbia un effetto moltiplicatore del premio calcolato sulla base dei risultati degli indicatori declinati a livello di stabilimento.

Per l'anno 2023 i pesi e i target degli indicatori, come pure il target annuale dell'indicatore "Qualità", il target del primo trimestre dell'indicatore "Manufacturing Index" e il target del mese di marzo dell'indicatore "Rispetto dei tempi di Consegna" sono riportati nelle schede incluse al Prospetto n. 6 e n. 9 dell'allegato tecnico n. 8. I target per i mesi successivi riferiti all'indicatore "Rispetto dei tempi di Consegna" e quelli trimestrali riferiti all'indicatore "Manufacturing Index" saranno comunicati entro le scadenze di seguito indicate.

Per l'anno 2024 i pesi e i target degli indicatori saranno definiti dall'azienda e comunicati alla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione dei singoli stabilimenti entro il 7 febbraio 2024. Si precisa che entro tale scadenza saranno comunicati il target annuale dell'indicatore "Qualità", il target del primo trimestre dell'indicatore "Manufacturing Index" e il target del mese di febbraio dell'indicatore "Rispetto dei tempi di Consegna", nonché i pesi per ciascun indicatore in ogni stabilimento. I target dei mesi successivi per l'indicatore "Rispetto dei tempi di Consegna" e quelli trimestrali riferiti all'indicatore "Manufacturing Index" saranno comunicati entro le scadenze di seguito indicate.

Indicatori

1) Produttività: l'indicatore volto a rilevare la produttività degli stabilimenti è espresso, per tutti gli stabilimenti, dal Manufacturing Index calcolato quale rapporto tra le ore totali di manufacturing - ore di presenza operai dirette e indirette incluso straordinari e al netto delle ore da attribuire a lanci, spostamenti di produzioni e altro (ad es. training) - e il totale delle ore standard a tempo ciclo (congelato annualmente) per la quantità totale di volumi prodotti, moltiplicato per cento.

Totale ore manufacturing

X 100

Totale ore standard a tempo ciclo X volumi prodotti

L'indicatore ha target trimestrali preassegnati, che saranno comunicati in ogni stabilimento alla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione entro il sesto giorno lavorativo del trimestre di riferimento. Ai fini della determinazione del premio di risultato si fa riferimento all'indice di raggiungimento espresso dalla media annua del rapporto tra i target e i consuntivi trimestrali del Manufacturing Index.

2) **Rispetto dei tempi di consegna:** l'indicatore volto a rilevare il rispetto dei tempi di consegna del prodotto è espresso, per tutti gli stabilimenti ad eccezione di quello di Brescia della Società Magirus Italia S.r.l., dall'OK to ship (OKTS), e, in particolare, dal rapporto tra il numero di unità classificate come OKTS nel mese e il numero di unità previste a P.O. (Programma Operativo) mensile³, moltiplicato per cento.

$$\frac{\text{N. di unità OKTS}}{\text{N. di unità previste a P.O.}} \times 100$$

Per lo stabilimento di Brescia della Magirus Italia S.r.l si farà invece riferimento all'indicatore **Delivery Quality** espresso dal rapporto tra numero di unità deliberate e programmate nel mese e il totale delle unità programmate nel mese moltiplicato per cento. Si noti che, stante la peculiarità del business, qualora un cliente richieda delle modifiche alla macchina che ne ritardino la delibera oltre al mese previsto, si stornano da numeratore e denominatore della formula di calcolo la/le unità interessata/e.

$$\frac{\text{N. di unità deliberate e programmate nel mese}}{\text{N. totale unità programmate nel mese}} \times 100$$

Entrambi gli indicatori hanno target mensili preassegnati, che saranno comunicati in ogni stabilimento alla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione entro il terzo giorno lavorativo del mese di riferimento.

Per tutti gli stabilimenti, eccettuati quelli di Iveco Defence Vehicles S.p.A. di Bolzano/Vittorio Veneto e di Magirus Italia S.r.l. di Brescia, appartenenti ad Iveco Group, ai fini della determinazione del premio di risultato si fa riferimento all'indice di raggiungimento espresso dalla media dei 12 indicatori mensili OKTS.

Per gli stabilimenti di Bolzano /Vittorio Veneto e Magirus Brescia, in considerazione delle caratteristiche del prodotto e della produzione a bassi volumi, ai fini della determinazione del premio di risultato l'indice di raggiungimento si calcola quale rapporto tra la somma annuale delle unità mensilmente classificate, rispettivamente, "OKTS" (Bolzano e Vittorio Veneto) e "deliberate e programmate" (Brescia Magirus), e la somma annuale delle unità previste, rispettivamente, a P.O. mensile (Bolzano/ Vittorio Veneto) e programmate mensilmente (Brescia Magirus).

³Per quanto occorrer possa si precisa che il P.O., come noto, tiene conto di anticipi o ritardi di produzione del mese precedente.

3) **Qualità del prodotto:** gli indicatori volti a rilevare la qualità del prodotto variano in relazione alla tipologia del prodotto degli stabilimenti e sono definiti come segue:

- **MERF- XPDI**, espresso dal rapporto tra la sommatoria dei difetti riscontrati durante la verifica del concessionario prima della consegna a cliente finale e il numero di veicoli sottoposti a verifica moltiplicato per cento. L'indicatore si applica a tutti gli stabilimenti fatta eccezione per lo stabilimento CNH Industrial Italia S.p.A. di Modena e gli stabilimenti di FPT Industrial S.p.A., di Iveco Defence Vehicles S.p.A. e di Magirus Italia S.r.l.

$$\frac{\Sigma \text{ difetti rilevati nella verifica pre-consegna ai clienti}}{\text{n. di unità sottoposte a verifica}} \times 100$$

- **PPM**, espresso dal rapporto tra le non conformità segnalate dagli stabilimenti clienti riceventi e le unità ricevute dagli stabilimenti clienti, moltiplicato per 1.000.000. L'indicatore si applica agli stabilimenti FPT Industrial e allo stabilimento di Modena della CNH Industrial

$$\frac{\Sigma \text{ non conformità segnalate da stabilimenti clienti}}{\text{n. di unità ricevute dagli stabilimenti clienti}} \times 1000.000$$

- **CQA**, espresso dalla media dei punti di demerito assegnati nel corso di ispezioni da parte dell'Ente Qualità. L'indicatore si applica agli stabilimenti Iveco Defence Vehicles S.p.A. e Magirus Italia S.r.l.

$$\frac{\text{Totale punti di demerito}}{\text{n. di unità soggette ad audit}}$$

I tre indicatori hanno target annuali preassegnati, coerenti con gli obiettivi di business dell'azienda. Ai fini della determinazione del premio di risultato si fa riferimento all'indice di raggiungimento espresso dal rapporto tra target e consuntivo annuale dei sopra riportati indicatori di qualità del prodotto. In particolare si noti che sulla base delle migliori prassi di applicazione degli indicatori MERF – XPDI e PPM, il consuntivo che sarà preso a riferimento ai fini della verifica del raggiungimento del target è, per il MERF- XPDI, la media degli ultimi 3 mesi dell'anno, mentre per il PPM, la media degli ultimi 6 mesi dell'anno.

Tutti gli indicatori soprariportati, relativi alla produttività degli stabilimenti, al rispetto dei tempi di consegna e alla qualità del prodotto, sono valutati dalle parti come determinanti per apprezzare l'andamento della produzione, dimodoché occorre considerare come rilevante e utile il miglioramento, rispetto ai risultati raggiunti nel precedente periodo di riferimento, anche di uno solo di tali indicatori (da considerarsi tra loro alternativi), con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva (pari al 5% nel 2023) prevista per i premi di risultato e delle connesse agevolazioni contributive, con riferimento all'intero emolumento erogato sulla base del sistema di retribuzione variabile qui convenuto.

Resta inteso che le parti considerano determinante e positivo il miglioramento di tutti gli indicatori (qui convenuti in via tra di loro alternativa) sia a livello mensile che trimestrale che annuale, dimodoché occorre considerare come rilevante e utile in modo autonomo il miglioramento anche in un solo mese o trimestre⁴ o nell'anno, con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva e delle connesse agevolazioni contributive prevista per i premi di risultato con riferimento all'intero emolumento qui convenuto.

4) Sicurezza sul lavoro: l'indicatore è volto a rilevare, a livello di Gruppo e rispetto all'anno precedente, la riduzione degli infortuni dovuti ad "unsafe acts" ovvero dovuti ad azioni che deviano da un metodo specifico richiesto per svolgere un compito/attività o da una modalità di operare generalmente riconosciuta come sicura. Gli infortuni si riferiscono a quelli occorsi a operai e impiegati di tutti gli stabilimenti del singolo Gruppo con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato nonché ai lavoratori in regime di somministrazione e rilevano a questi fini:

a. se sono intervenuti durante lo svolgimento delle attività connesse alla mansione (work related). Non sono quindi considerati altri infortuni occorsi in occasione del lavoro, quali ad esempio gli infortuni in itinere, quelli occorsi nelle mense o nelle aree relax, nei bagni o spogliatoi, nelle aree esterne di proprietà dell'azienda, nelle aree parcheggio di proprietà aziendale, ecc..

e

b. se causano almeno un turno di assenza

La scheda obiettivi dell'anno 2023, riportata ai prospetti n. 6 e n. 9 dell'allegato tecnico n. 8 include, per gli indicatori declinati a livello di stabilimento, il target, il peso percentuale di ciascuno di essi e l'indice di raggiungimento di ciascun indicatore nell'anno precedente e, per l'indicatore di sicurezza, il numero di infortuni (come sopra definiti) occorsi nell'anno precedente a quello di riferimento.

⁴ Miglioramento da verificare rispetto al mese o trimestre precedente nello stesso anno o rispetto al corrispondente mese o trimestre dell'anno precedente

Titolo Terzo

Valorizzazione del premio

In relazione agli indicatori declinati per stabilimento lo schema di premio prevede vari livelli di risultato secondo le matrici di seguito riportate.

	Livello 1		Livello 2	Livello 3	Livello 4
Opportunità di pagamento	4,20%		5,50%	6,20%	9,00%
Manufacturing Index Indice di raggiungimento	>96% e <98% se migliorativo rispetto a indice di raggiungimento anno precedente	98%	100%	102%	105%

	Livello 1		Livello 2	Livello 3	Livello 4
Opportunità di pagamento	4,20%		6,00%	6,20%	9,00%
OKTS/delivery Quality Indice di raggiungimento	>96% e <98% se migliorativo rispetto a indice di raggiungimento anno precedente	98%	100%	103%	112%

	Livello 1		Livello 2	Livello 3	Livello 4
Opportunità di pagamento	4,20%		5,50%	6,20%	9,00%
Qualità Indice di raggiungimento	>96% e <98% se migliorativo rispetto a indice di raggiungimento anno precedente	98%	100%	108%	118%

Ciascuno dei livelli di raggiungimento del target determina un'opportunità di pagamento, da rapportare al peso percentuale assegnato all'indicatore

Per ogni indicatore vi sono due livelli soglia per il pagamento:

- per il manufacturing index e per gli indicatori di qualità il livello soglia per il pagamento è, indifferentemente, il raggiungimento del target al 98% oppure un indice di raggiungimento del target superiore al 96% e inferiore al 98%, sempreché lo stesso sia migliorativo rispetto all'indice di raggiungimento dell'anno precedente.
- per l'indicatore di rispetto dei tempi di consegna (OKTS e Delivery Quality) il livello soglia per il pagamento è, indifferentemente, il raggiungimento del target al 98% oppure un indice di raggiungimento del target superiore al 95% e inferiore al 98% sempreché lo stesso sia migliorativo rispetto all'indice di raggiungimento dell'anno precedente.

Per risultati inferiori al livello 1 non è prevista alcuna opportunità di pagamento, mentre per risultati intermedi tra i livelli indicati in matrice l'opportunità di pagamento sarà calcolata con il metodo della interpolazione lineare. Il valore effettivo dell'opportunità di pagamento collegata a ciascun indicatore declinato a livello di stabilimento va determinato in proporzione al peso attribuito all'indicatore stesso.

Per il personale (operai, impiegati e quadri) appartenente agli stabilimenti dei due Gruppi, il cui elenco è riportato nei prospetti n. 5 e n. 8 dell'allegato tecnico n. 8 del presente contratto collettivo, l'opportunità di pagamento totale è la somma del valore effettivo (ovverosia rapportato al peso preassegnato) delle opportunità di pagamento relative a ciascun indicatore dello stabilimento di appartenenza ed il premio si calcola applicando la percentuale di opportunità di pagamento totale alla retribuzione convenzionale di riferimento ai fini del premio.

Per il personale (operai, impiegati e quadri) non appartenente agli stabilimenti, il premio è calcolato applicando alla retribuzione convenzionale la percentuale calcolata quale media delle opportunità di pagamento totale degli stabilimenti del Gruppo di appartenenza, ponderata sul costo di produzione effettivo degli stessi.

Ai fini della valorizzazione del premio viene utilizzata la retribuzione base annua lorda per l'anno di competenza, come determinata dall'art. 5 del titolo terzo del CCSL, riferita al Gruppo professionale di appartenenza del singolo lavoratore.

Moltiplicatore

Lo schema di premio prevede, inoltre, che qualora l'indicatore di sicurezza a livello di Gruppo sia raggiunto agisca quale moltiplicatore del premio. In particolare se gli infortuni a livello di Gruppo, così come definiti al par 4) della sezione indicatori, si riducono di numero rispetto a quelli dell'anno precedente, il moltiplicatore incrementerà del 10% il premio calcolato in base al livello di raggiungimento dei target relativi ai tre indicatori rilevati negli stabilimenti. Qualora la riduzione del numero degli infortuni sia del 50% o

più oppure il numero degli infortuni sia pari a 0, il moltiplicatore incrementerà del 15% il premio calcolato in base al livello di raggiungimento dei target relativi ai tre indicatori rilevati negli stabilimenti. Qualora nell'anno precedente il numero di infortuni sia pari a 0, il risultato è raggiunto se il numero di infortuni non aumenta; in questo caso il moltiplicatore incrementerà del 15% il premio calcolato in base al livello di raggiungimento dei target relativi ai tre indicatori rilevati negli stabilimenti.

Erogazione del premio

Il premio di risultato per il biennio 2023-2024 è annuale e sarà erogato, per quanto di spettanza, in un'unica soluzione alla fine del mese di febbraio 2024 e di febbraio 2025, all'esito della consuntivazione dei risultati ottenuti nell'anno precedente per ciascuno dei parametri che lo costituiscono.

Condizioni di accesso

Il premio di risultato viene erogato, per i ratei mensili di spettanza, ai lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Criteri di maturazione

Per il riconoscimento del premio di risultato sono utili i periodi di assenza con trattamento economico, conseguente alla corresponsione di retribuzione o di indennità previdenziali e assistenziali a carico degli specifici Istituti. Il rateo mensile è considerato maturato ai relativi fini quando i periodi di servizio utile siano uguali o superiori alla metà dei giorni lavorativi del singolo mese. Nel caso in cui il periodo complessivo di servizio utile nell'anno sia uguale o superiore a un trimestre, quest'ultimo sarà comunque riconosciuto utile ai fini della corresponsione del premio di risultato. In caso di intervento della Cassa integrazione guadagni, ferme restando le disposizioni di legge e le indicazioni di prassi amministrativa vigenti in materia, il premio di risultato non matura per i periodi assistiti dalla CIG, indipendentemente dal tipo di intervento, ordinario, straordinario (compreso quello collegato ai contratti di solidarietà) o in deroga.

Modalità di applicazione in situazioni specifiche

- Passaggi di lavoratori tra società/unità produttive: al lavoratore che passi in corso di anno in forza ad altra società/unità produttiva sarà erogato in unica soluzione il premio di risultato spettante secondo le regole definite dal presente accordo, determinandone proporzionalmente l'ammontare sulla base dei periodi di servizio utile presso le società/unità produttive coinvolte nell'operazione e dei risultati conseguiti nelle stesse.
- Distacchi: al lavoratore distaccato sarà corrisposto il premio di risultato spettante secondo le regole definite dal presente accordo sulla base dei valori applicati nelle società/unità produttive di svolgimento effettivo dell'attività lavorativa nel corso dell'anno di riferimento.

- Passaggi di gruppo professionale contrattuale: il premio di risultato spettante secondo le regole qui definite sarà corrisposto tenendo conto dei ratei maturati nei diversi Gruppi professionali rilevanti ai fini del premio.
- Rapporti di lavoro a tempo parziale: in questi casi, il premio di risultato va riproporzionato in ragione del ridotto orario di lavoro ordinario che caratterizza questa tipologia di rapporti.

Tenendo conto del fatto che tutti gli stabilimenti presi in considerazione sono parte integrante della struttura societaria del Gruppo a cui appartengono e pertanto tutti concorrono al suo buon andamento, le Parti si danno atto che il sistema di retribuzione variabile collegata ai risultati e qui delineato per i Gruppi CNH Industrial e Iveco Group, ferma restando l'entità del premio erogabile nei singoli stabilimenti sulla base dei convenuti indicatori, va inteso in senso unitario per singolo Gruppo, dimodoché occorre valutare come rilevante e utile, ai fini del suo buon andamento, il miglioramento rispetto ai risultati raggiunti nel precedente periodo di riferimento anche di uno solo degli indicatori convenuti (da considerarsi tra loro alternativi) in almeno uno degli stabilimenti di ciascun gruppo, o anche solo di quello diretto a certificare la riduzione degli infortuni a livello di Gruppo, con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%, prevista per i premi di risultato ex art 1 co. 182 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modifiche e ridotta al 5% per l'anno 2023 ex art. 1 co. 63 della legge 197 del 2022, e delle connesse agevolazioni contributive con riferimento a tutti gli emolumenti erogati per singolo Gruppo in applicazione del sistema di retribuzione variabile qui convenuto.

Gli importi del Premio di risultato sono stati definiti dalle Parti in senso onnicomprensivo, dal momento che, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali, e pertanto tali importi sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali. Le Parti concordano espressamente, ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 del codice civile come modificato dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297, che gli importi sopra indicati sono da escludere dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le Parti si incontreranno nell'ultimo trimestre del 2024 per valutare i risultati della sperimentazione del Premio di Risultato ed eventuali esigenze di revisione della sua regolamentazione per gli anni successivi di vigenza del presente contratto collettivo.

Art. 12 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese mediante accredito bancario su conto corrente indicato dal lavoratore.

All'atto del pagamento della retribuzione sarà consegnato al lavoratore, o messo a sua disposizione, un prospetto retributivo predisposto nel rispetto delle vigenti disposizioni.

Art. 13 - Tredicesima mensilità

L'Azienda corrisponderà per ciascun anno al lavoratore nel mese di dicembre, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato, su base oraria, alla retribuzione globale di fatto, incluse l'indennità maneggio denaro e l'incidenza dei 30 minuti di retribuzione a titolo di intervallo per refezione non fruita di cui all'art. 10 del Titolo secondo. Per i lavoratori retribuiti con incentivo di rendimento si farà riferimento al guadagno medio orario del mese precedente ragguagliato a 173 ore.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda; in questo caso, per il solo mese di inizio o di cessazione del rapporto, la frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

La retribuzione comprensiva delle relative maggiorazioni afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo della tredicesima mensilità.

Art. 14 - Indennità maneggio denaro

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% della retribuzione base dell'area professionale o del gruppo professionale di appartenenza. L'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo viene meno nell'eventualità in cui il lavoratore non sia più addetto a mansioni che consistano nel maneggio denaro per riscossioni e pagamenti.

Art. 15 - Ristorazione aziendale

Confermando le modalità di erogazione del servizio in atto nei singoli stabilimenti, sedi ed enti delle Società interessate all'applicazione del presente Contratto Collettivo e non intendendo introdurre obblighi generalizzati di predisporre un servizio di ristorazione aziendale, si conviene di definire una disciplina organica e omogenea del trattamento ove presente a livello aziendale o di stabilimento.

I lavoratori fruiranno di un servizio di ristorazione di tipo fresco tradizionale, in appositi locali attrezzati per la distribuzione e la consumazione dei pasti.

Il prezzo del pasto a carico del lavoratore è fissato nella misura in atto alla firma del presente Contratto Collettivo e viene incrementato dall'Azienda a partire dal mese di febbraio di ciascun anno sulla base della variazione dei prezzi al consumo accertata dall'Istat.

In particolare, l'incremento è calcolato nel mese di gennaio con decorrenza dal 1° febbraio di ciascun anno, tenendo conto dell'indice medio di incremento del costo della vita (utilizzato per la rivalutazione del TFR) registrato al 31 dicembre dell'anno precedente, con arrotondamento al secondo decimale superiore se il terzo è pari o superiore a 5 o inferiore se il terzo è inferiore a 5. In altri termini, il prezzo del pasto va fissato al centesimo di euro superiore se l'applicazione della variazione in aumento dell'indice Istat porta ad un valore dei millesimi pari o superiore a 5 o al centesimo di euro inferiore, se il valore dei millesimi risulta inferiore a 5. Il prezzo del pasto rivalutato viene comunicato ai lavoratori tramite specifico comunicato affisso in bacheca.

Ai lavoratori che non consumano il pasto non sarà erogata alcuna indennità sostitutiva, mentre la computabilità del valore della mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge (cosiddetta "indennità di mensa") avverrà sulla base del valore convenzionale, per ogni pasto fruito, di euro lordi 0,0129 fissato dal D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1026.

Nessuna indennità sostitutiva spetta ai lavoratori che prestino servizio presso sedi le cui dimensioni non consentano la predisposizione di uno specifico servizio per la ristorazione aziendale, oltre che per il personale operante sul terzo turno. A livello aziendale potrà essere valutata tra la Direzione aziendale e il Consiglio delle RSA, anche in sede di Commissione Servizi Aziendali, ove prevista e costituita, la possibilità di predisporre un servizio alternativo in forma di sacchetto freddo, oppure di convenzione con locali esterni per la ristorazione oppure, infine, di ticket restaurant, fermo restando in ogni caso il prezzo del pasto a carico del lavoratore nella misura sopra definita.

Resta confermato che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dall'Azienda non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c. né degli altri istituti contrattuali e di legge.

Titolo Quarto

Disciplina del rapporto individuale di lavoro

- Art. 1. Assunzione
- Art. 2. Periodo di prova
- Art. 3. Documenti, residenza e domicilio
- Art. 4. Lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria
- Art. 5. Particolari tipologie contrattuali

Welfare aziendale

- Art. 6. Previdenza complementare
- Art. 7. Assistenza Sanitaria Integrativa
- Art. 8. Cariche sociali e permessi per la partecipazione alle riunioni degli Organi sociali dei Fondi e degli Enti bilaterali
- Art. 9. Trasporti e mobilità
- Art. 10. Conto Welfare
- Art. 11. Genitorialità

Formazione

- Art. 12. Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF)
- Art. 13. Condivisione dei piani formativi

Assenze, permessi e tutele

- Art. 14. Trattamento in caso di malattia e di infortunio
- Art. 15. Assenze a vario titolo
- Art. 16. Formazione professionale e diritto allo studio
- Art. 17. Permessi per eventi e cause particolari
- Art. 18. Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari
- Art. 18 bis. Tutele per le lavoratrici vittime di violenza di genere

Rapporti in azienda

- Art. 19. Rapporti in azienda
- Art. 20. Divieti
- Art. 21. Visite di inventario e di controllo
- Art. 22. Provvedimenti disciplinari
- Art. 23. Ammonizioni scritte, multe e sospensioni
- Art. 24. Licenziamenti per mancanze
- Art. 25. Sospensione cautelare non disciplinare

Risoluzione del rapporto di lavoro

- Art. 26. Preavviso di licenziamento e di dimissioni
- Art. 27. Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro e altri connessi adempimenti
- Art. 28. Trattamento di fine rapporto

Disciplina del rapporto individuale di lavoro

Art. 1 - Assunzione

L'assunzione dei lavoratori è fatta in conformità alle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'Azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

- 1) la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) la data di inizio del rapporto di lavoro, se si tratta di rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e, in quest'ultimo caso, la sua durata;
- 3) la sede di lavoro in cui presterà la sua opera;
- 4) l'area professionale/il gruppo professionale ed eventuale fascia della classificazione cui viene assegnato, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e la retribuzione;
- 5) la categoria giuridica di appartenenza, per i soli fini previsti dalla legislazione vigente (compresa quella riguardante l'assicurazione malattia e il congedo matrimoniale);
- 6) l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto Collettivo di lavoro e delle Parti che lo hanno sottoscritto, con esplicito riferimento alle condizioni riguardanti la durata delle ferie, dei congedi e dei permessi, l'orario di lavoro, il lavoro straordinario, il cambiamento dello schema di turnazione/orario, in caso di assunzione a tempo indeterminato il periodo di preavviso in caso di recesso, fatto salvo il caso di licenziamento o dimissioni per giusta causa, e la formazione;
- 7) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 8) le condizioni connesse alla tipologia del contratto di assunzione e tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Nella sopra citata comunicazione scritta saranno inoltre indicati gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e i fondi pensionistici e sanitari previsti dal presente Contratto Collettivo di lavoro, nonché l'utilizzo del sistema automatico di rilevamento delle presenze.

Al lavoratore saranno consegnati, oltre a una copia del presente Contratto Collettivo di lavoro, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, i moduli riguardanti l'iscrizione ai fondi pensionistici e sanitari previsti e ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate.

Art. 2 - Periodo di prova

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

Gruppi professionali / Aree professionali	Durata ordinaria
1 ^a area professionale / 5° gruppo professionale	1 mese e ½
2 ^a area professionale / 4° e 3° gruppo professionale	3 mesi
3 ^a area professionale / 1° e 2° gruppo professionale	6 mesi

I periodi di prova sopra indicati saranno riproporzionati per i contratti a tempo parziale (part-time verticale) sulla base della ridotta entità della prestazione lavorativa, fino a un massimo di 6 mesi.

Art. 3 - Documenti, residenza e domicilio

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà:

- presentare i seguenti documenti:
 - a) carta di identità o altro idoneo documento di riconoscimento in corso di validità;
 - b) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto (codice fiscale/tessera sanitaria);
 - c) certificato di residenza di data non anteriore a 3 mesi o, per i lavoratori extracomunitari, permesso di soggiorno in corso di validità.
- comunicare in forma scritta:
 - a) recapito telefonico;
 - b) coordinate bancarie;
 - c) eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.

Nei limiti di cui all'art. 8 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

Il datore di lavoro dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti dei dati forniti al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

Art. 4 - Lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria

Il lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 5 - Particolari tipologie contrattuali

A) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE E DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Le Parti, sulla base delle vigenti disposizioni di legge, convengono la disciplina dell'apprendistato professionalizzante e di alta formazione e ricerca nei termini in dettaglio indicati nell'ambito dello specifico Allegato n. 7 "Disciplina dell'Apprendistato professionalizzante e di alta formazione e ricerca" che costituisce parte integrante del presente Contratto Collettivo di lavoro.

B) PART-TIME

Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. Il rapporto di lavoro a orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto.

Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part-time verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame preventivo con il Consiglio delle RSA.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso saranno indicati, oltre a quanto previsto dall'art. 1 del presente Titolo, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre condizioni eventualmente definite a livello individuale.

Conformemente a quanto previsto dalla disciplina vigente, possono essere concordate clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, nel rispetto di quanto di seguito previsto. In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente del Consiglio delle RSA o, in assenza, a livello territoriale, da un rappresentante delle OO.SS. stipulanti il presente Contratto Collettivo.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del comma precedente deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione, al lavoratore sarà corrisposta, per le ore oggetto di modifica, una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per

lavoro straordinario, notturno e festivo. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita per una quantità annua non superiore al 25% della normale prestazione annua a tempo parziale e, per le ore di lavoro prestate in aumento, dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore che abbia aderito a tali clausole, previa comunicazione scritta da presentare con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi e corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti, incompatibili con le variazioni di orario;
- necessità di assistere genitori, coniuge, convivente o parte dell'unione civile, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei 14 anni;
- partecipazione a corso di studio per il conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea la cui frequenza sia incompatibile con le variazioni di orario;
- necessità di sottoporsi, in orari non compatibili con le variazioni pattuite, a terapie o cicli di cura;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra la Direzione aziendale e il Consiglio delle RSA, ovvero, in sede territoriale, le OO.SS. stipulanti questo Contratto Collettivo, ovvero tra l'Azienda e il lavoratore interessato.

L'applicazione di tali clausole per gruppi omogenei di lavoratori sarà oggetto di informazione preventiva al Consiglio delle RSA.

È consentito il lavoro supplementare, previa autorizzazione del responsabile aziendale, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al cinquanta per cento della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Per le prestazioni eventualmente eccedenti detto limite annuo la maggiorazione complessiva sarà pari al 20%.

Per lo svolgimento di eventuali prestazioni lavorative straordinarie si applica la disciplina di cui al Titolo secondo del presente Contratto Collettivo, ferma restando la necessaria autorizzazione preventiva da parte del responsabile aziendale.

I lavoratori affetti da patologie gravi (quali, a titolo esemplificativo, ictus e infarto), che richiedono terapie salvavita che comportino una discontinuità nella prestazione lavorativa

o una ridotta capacità lavorativa certificata dalla struttura sanitaria pubblica territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

L'Azienda, fino al limite del quattro per cento del personale in forza a tempo pieno ovvero del due per cento nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

1. necessità di assistere genitori, coniuge, convivente o parte dell'unione civile, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;
2. necessità di accudire i figli fino al compimento dei 14 anni;
3. necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
4. necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole elastiche.

I casi di cui ai punti 1 e 2 hanno la priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'Azienda in relazione all'infungibilità o allo scostamento dalla suddetta percentuale sarà svolto un confronto con il Consiglio delle RSA per individuare un'ideale soluzione

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del cinque per cento del personale in forza a tempo pieno, l'Azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative. L'Azienda, su richiesta del Consiglio delle RSA o di un suo componente, informerà il medesimo sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a sei mesi e superiore a ventiquattro mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro quarantacinque giorni dalla richiesta.

In caso di adozione di una struttura dell'orario di lavoro articolata su più turni giornalieri la concessione del part-time, nel rispetto delle esigenze organizzative e operative

dell'unità produttiva in cui opera il lavoratore interessato, terrà conto della collocazione temporale e della durata della prestazione lavorativa. In tali situazioni sarà favorita ai suddetti fini l'adozione del part-time verticale.

L'Azienda comunicherà annualmente al Consiglio delle RSA i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e sulle richieste di trasformazione a part-time da parte di lavoratori assunti a tempo pieno, fatta salva la possibilità per il Consiglio delle RSA di richiedere momenti di confronto e approfondimento su problematiche specifiche.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

C) CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Per quanto concerne il contratto di lavoro a tempo determinato si richiamano le disposizioni legislative vigenti in materia, salvo quanto di seguito previsto.

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, la trasformazione del secondo contratto in contratto a tempo indeterminato, di cui all'art. 21, comma 2, decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, non troverà applicazione nel caso in cui, nei dieci giorni che precedono o seguono la scadenza del termine apposto al primo contratto a termine, intervenga una delle seguenti ipotesi:

- a) avvio di una nuova lavorazione o produzione;
- b) introduzione di nuove macchine o impianti di rilevante importanza;
- c) sostanziali variazioni del processo produttivo o del ciclo di lavorazione;
- d) temporanei incrementi dei volumi produttivi.

Il numero dei lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato potrà eccedere i limiti percentuali previsti dalla legge nell'ambito di specifiche intese siglate a livello locale con il Consiglio delle RSA, fatta salva in ogni caso l'esenzione da limiti quantitativi della somministrazione di lavoro a tempo determinato delle specifiche categorie di lavoratori di cui all'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 31 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 e successive modificazioni.

L'Azienda, a conferma della prassi vigente, in caso di assunzione a tempo indeterminato di un significativo numero di lavoratori impiegati con contratto di lavoro a tempo determinato o in regime di somministrazione di lavoro, ne darà informazione al Consiglio delle RSA o al Comitato esecutivo ove costituito.

PREMESSA

Considerata l'ampiezza e la rilevanza delle forme di tutela e assistenza in essere e condivisa la volontà di favorire il benessere personale del lavoratore sia all'interno dell'azienda che nell'ambito della sua condizione familiare e sociale, si conviene di proseguire l'attività di riesame e valorizzazione del patrimonio esistente, adeguandone le caratteristiche alle mutate esigenze sociali, nella prospettiva di implementare nuove forme di protezione sociale atte a garantire la massima efficacia alle tutele.

Nel presente Contratto Collettivo si intende pertanto valorizzare le molteplici forme esistenti: a questo scopo opera la Commissione Welfare aziendale con i compiti di cui al Titolo primo, anche con riguardo al possibile sviluppo di opportune forme di bilateralità di cui le Parti si riconoscono soggetti a pieno titolo.

Art. 6 - Previdenza complementare

La copertura delle prestazioni concernenti la previdenza complementare è assicurata tramite l'adesione al fondo Cometa e, per i lavoratori in possesso della qualifica aziendale di "Professional" ("Quadri" per il Gruppo Ferrari), l'adesione al Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat. È fatta salva l'adesione a eventuali fondi pensione territoriali.

La contribuzione per il fondo Pensione Cometa e per il Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat è stabilita dalla contrattazione aziendale, come da Allegato n. 9.

L'Azienda, al fine di assicurare la massima consapevolezza sull'importanza della previdenza complementare, fornisce ai lavoratori, all'atto dell'assunzione, la modulistica per l'adesione con le principali informazioni utili

Art. 7 - Assistenza sanitaria integrativa

L'Assistenza sanitaria integrativa contrattuale è assicurata dal FASIF - Fondo integrativo del Servizio sanitario nazionale.

FASIF opera attraverso più livelli di prestazioni e connesse contribuzioni a favore dei dipendenti delle società appartenenti ai Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial e ad altre società che aderiscono o aderiranno al FASIF.

FASIF opera fornendo gratuitamente e obbligatoriamente un piano di assistenza sanitaria di base (AB) alla generalità dei dipendenti. Detto programma è finanziato attraverso una contribuzione a esclusivo carico delle società.

FASIF opera inoltre fornendo più piani di assistenza sanitaria completa (AC) a coloro che, oltre che iscritti obbligatoriamente all'AB, aderiscono volontariamente al FASIF stesso, con attivazione della contribuzione a carico di entrambe le Parti e con il conseguente accesso ai diritti elettorali attivi e passivi in ordine all'elezione degli Organi sociali.

La contribuzione, l'organizzazione e le regole di funzionamento del Fondo sono stabilite nell'accordo 8 marzo 2023 (Allegato n. 10), nonché dettagliatamente disciplinate dallo Statuto e dal Regolamento Operativo del Fondo.

L'Azienda, al fine di assicurare la massima consapevolezza sull'importanza dell'assistenza sanitaria integrativa, fornisce ai lavoratori, all'atto dell'assunzione, la modulistica per l'adesione con le principali informazioni utili.

Art. 8 - Cariche sociali e permessi per la partecipazione alle riunioni degli Organi sociali dei Fondi e degli Enti bilaterali

Al lavoratore eletto o nominato nell'ambito degli Organi sociali dei Fondi di cui agli articoli precedenti, dell'Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS), dell'Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF) o di eventuali altri Organismi bilaterali costituiti nell'ambito del presente Contratto Collettivo, nessun ulteriore compenso sarà dovuto.

Al lavoratore suddetto spettano permessi volti a consentirne la partecipazione alle riunioni da detti Organi regolarmente indette. Ciascuna società a cui si applica il presente Contratto Collettivo riconosce pertanto permessi retribuiti coincidenti con il tempo necessario allo svolgimento della riunione e all'eventuale relativo viaggio, fino a un massimo di otto ore giornaliera.

La concessione dei permessi sarà subordinata alla presentazione al competente ente Human Resources della regolare e tempestiva convocazione delle riunioni per la partecipazione alle quali gli stessi sono strettamente finalizzati.

Il rimborso delle eventuali spese di viaggio avverrà previa autorizzazione e su presentazione di giustificativi, nei limiti delle prassi aziendali in atto.

Art. 9 - Trasporti e mobilità

È condivisa la volontà di riconoscere ampia attenzione ai problemi relativi agli spostamenti casa-lavoro, che hanno rilevanti effetti sull'equilibrio complessivo del benessere del lavoratore e sulla sua possibilità di conciliare esigenze e tempi di vita e di lavoro.

A questo proposito si conferma quanto a oggi in essere in ordine a servizi di trasporto messi a disposizione dei lavoratori tramite specifiche convenzioni o accordi con le società di trasporto locale, intendendo sviluppare l'analisi e l'elaborazione di proposte modificative o integrative all'interno della Commissione Servizi Aziendali, insieme con il Mobility Manager aziendale e con le strutture specificamente dedicate e d'intesa con gli Enti locali e le società di gestione dei trasporti operanti su ciascun territorio.

Esprimendo apprezzamento per esperienze maturate in casi specifici, sarà valutata, a livello aziendale e/o di singolo stabilimento, la possibilità di migliorare, senza oneri aggiuntivi per l'Azienda, l'offerta di servizi utili per la copertura del tragitto casa-lavoro, favorendo l'implementazione di programmi di car pooling secondo modalità e nei tempi che saranno specificamente valutati e decisi, avuto riguardo alle condizioni operative esistenti nel territorio, d'intesa con Enti locali e società di trasporto pubblico.

Art. 10 – Conto Welfare

Nel quadro delle vigenti disposizioni in materia fiscale previste per i premi di risultato contrattuali a cui sia applicabile l'imposta sostitutiva ridotta prevista dalla normativa tempo per tempo vigente nelle società dei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial che applicano il presente Contratto Collettivo è attivo un programma annuale di *flexible benefits* articolato come segue.

I lavoratori che abbiano titolo per percepire l'incentivo di produttività di cui all'art. 10 del Titolo terzo del presente Contratto Collettivo potranno chiedere la corresponsione nella forma di beni e servizi del "paniere welfare" di una quota di tale emolumento, il cui pagamento è previsto nei mesi da marzo a novembre, nella misura alternativa di euro 250, 400, 800 o 1200.

In aggiunta alla corresponsione nella forma di beni e servizi del "paniere welfare" della prescelta quota di incentivo di produttività, i lavoratori che abbiano titolo per percepire il Premio di risultato di cui all'art. 11 del Titolo terzo del presente Contratto Collettivo potranno chiedere la corresponsione nella forma di beni e servizi del "paniere welfare" anche dell'intero valore di tale emolumento o di una quota dello stesso nella misura alternativa di euro 300 o 600.

In ogni caso il valore delle suddette quote retributive fruibile in beni e servizi welfare non potrà eccedere l'importo individualmente spettante sulla base delle misure e dei criteri di calcolo contrattualmente definiti per ciascuno dei due istituti retributivi sopra indicati e dovrà mantenersi entro l'ammontare definito in materia dalla legislazione fiscale tempo per tempo vigente.

Ai lavoratori che opereranno per la possibilità sopra citata, le suddette quote retributive percepite in beni e servizi welfare saranno corrisposte senza applicazione di oneri fiscali e contributivi.

Il conseguente ammontare individualmente spettante sarà inoltre incrementato attraverso un ulteriore apporto a carico dell'azienda pari al 10% del valore dei beni e servizi welfare fruiti dal singolo dipendente, erogabile esclusivamente sotto forma di beni e servizi welfare, parimenti non soggetto a oneri fiscali e contributivi.

L'Azienda, derogando in modo specifico a quanto stabilito dall'art. 28, comma 5, del presente Titolo, quale condizione di miglior favore per i dipendenti interessati, considererà utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto la parte di incentivo di produttività corrisposta attraverso beni e servizi.

I lavoratori che intendono aderire al programma annuale di *flexible benefits* dovranno esprimere la loro volontà in tal senso attraverso il portale Conto Welfare, indicando sullo

stesso le somme che intendono percepire nella forma di beni e servizi welfare secondo quanto sopra definito; a tal fine l'Azienda definirà annualmente il periodo di calendario all'interno del quale tale facoltà potrà essere esercitata.

A seguito dell'adesione al programma, l'Azienda attiverà per ogni lavoratore interessato un conto welfare individuale, consultabile attraverso l'utilizzo di specifiche credenziali individuali sulla piattaforma informatica all'uopo predisposta.

Le quote retributive destinate a beni e servizi welfare individualmente spettanti, con il menzionato apporto aziendale aggiuntivo, verranno accreditate sul conto welfare individuale con le seguenti modalità:

- a) l'Azienda, alla scadenza retributiva relativa al mese di marzo, accrediterà sul conto welfare del dipendente che ne faccia richiesta, a titolo di anticipo e in un'unica soluzione, un importo pari alle quote di incentivo di produttività relative a tre mesi, calcolate sulle ore teoriche lavorative;
- b) le quote di incentivo di produttività individualmente dovute, destinate a beni e servizi welfare, saranno accreditate sul conto secondo le tempistiche previste dall'art. 12 del Titolo terzo del presente Contratto Collettivo per la corresponsione della retribuzione, al netto dell'eventuale importo anticipato dall'Azienda in base alle previsioni del punto a);
- c) la quota del Premio di risultato individualmente dovuta, eventualmente destinata dal lavoratore a beni e servizi welfare, sarà accreditata sul conto alla fine del mese di febbraio secondo quanto stabilito dall'art. 11 del Titolo terzo del presente Contratto Collettivo;
- d) l'apporto aziendale aggiuntivo del 10% sarà messo a disposizione del dipendente sul conto in occasione della maturazione delle quote dei suddetti elementi retributivi individualmente dovute, secondo le tempistiche rispettivamente previste per la corresponsione delle stesse.

Qualora l'ammontare delle quote retributive maturate dal dipendente nel periodo da febbraio a novembre dell'anno di riferimento ecceda l'importo destinabile al programma welfare indicato dal dipendente all'atto dell'adesione secondo quanto definito nel presente articolo, l'eccedenza sarà liquidata secondo le normali regole contrattuali con applicazione degli oneri fiscali e contributivi legalmente previsti.

Nel caso in cui il dipendente che abbia richiesto la corresponsione dell'anticipo non maturi nel corso dell'anno quote di incentivo di produttività sufficienti a coprire l'importo inizialmente messo a disposizione dall'Azienda in base alle previsioni del punto a), l'Azienda procederà comunque, al termine dell'anno o, se anteriore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, a effettuare il recupero, per quanto non maturato, dell'anticipo corrisposto, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

La tipologia dei beni e servizi che compongono il "paniere welfare" messo a disposizione dei dipendenti è descritta in calce al presente articolo; il "paniere welfare" potrà essere integrato e/o modificato dall'Azienda, sentita la Commissione Welfare, nell'ambito delle suddette tipologie, in base all'evoluzione delle opportunità offerte dal mercato e da eventuali

modifiche legislative. Alcuni beni e servizi del “paniere welfare” potranno essere messi a disposizione dei lavoratori in modalità rimborsuale: in tal caso il lavoratore interessato potrà ottenere il rimborso presentando copia delle ricevute fiscali e/o delle certificazioni necessarie a dimostrare la fruizione della prestazione e il corrispondente esborso sostenuto.

Il lavoratore aderente, consultata la propria disponibilità sul conto welfare individuale, potrà procedere alla destinazione della stessa, anche in più soluzioni, ai beni e servizi previsti dal “paniere welfare” attraverso le apposite sezioni della piattaforma informatica che, nel rispetto della normativa vigente, indicheranno per le diverse opzioni la modalità di fruizione prevista (acquisto, voucher, rimborso su presentazione dei giustificativi di spesa, versamento contributivo). All’esito della destinazione, il conto welfare del dipendente sarà decurtato della somma corrispondente e i beni/servizi scelti saranno messi a disposizione del dipendente con la modalità prevista per ognuno di essi: al riguardo si precisa che, in caso di rimborso, l’importo relativo alle pratiche accolte sarà corrisposto al dipendente tramite accredito bancario alla prima scadenza retributiva utile.

Ferma restando la necessità che il dipendente provveda alla suddetta destinazione entro il 30 novembre dell’anno di riferimento, la fruizione dei beni e dei servizi scelti potrà avvenire, nei tempi definiti dal lavoratore, entro e non oltre i dodici mesi successivi alla sopra indicata destinazione.

Gli eventuali importi residui presenti sul conto welfare individuale al 30 novembre e non ancora convertiti in beni e servizi saranno accreditati integralmente, alla prima scadenza contributiva utile e comunque entro il termine dell’anno fiscale di riferimento, sulla posizione individuale del dipendente interessato presso il fondo pensione integrativo al quale aderisce che rientri tra quelli riportati in calce al presente articolo. Nel caso in cui il dipendente non sia titolare di una posizione presso uno dei suddetti fondi di previdenza complementare, gli eventuali importi residui saranno liquidati, al netto dell’apporto aziendale aggiuntivo come sopra regolato, unitamente alle competenze del mese di dicembre, con applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge.

Per il dipendente che abbia aderito al programma welfare aziendale destinando allo stesso una quota dell’incentivo di produttività almeno pari a 400 euro e che abbia già fruito di beni e servizi del “paniere welfare” per un valore non inferiore a 250 euro è fatta salva la facoltà di interrompere in corso d’anno – a partire dal mese di maggio - la destinazione al conto welfare individuale degli importi non ancora conferiti allo stesso, esprimendo la propria volontà in tal senso tramite il portale Conto Welfare, seguendo le indicazioni ivi riportate.

In questo caso le quote retributive destinabili al conto welfare individuale in base alle previsioni del presente articolo non ancora corrisposte saranno liquidate nel prospetto paga del mese di competenza, con applicazione degli oneri fiscali e contributivi come da normativa vigente, mentre gli eventuali importi residui presenti sul conto welfare del lavoratore alla fine del mese nel quale è stata comunicata la suddetta volontà, unitamente all’apporto aziendale aggiuntivo,

Titolo Quarto

resteranno a disposizione del lavoratore sul conto welfare individuale e saranno regolati secondo le previsioni del presente articolo.

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, il valore dei beni e servizi ancora eventualmente presente sul conto welfare del lavoratore e corrispondente a quote spettanti dell'incentivo di produttività o del Premio di risultato verrà liquidato, unitamente alle altre competenze di fine rapporto, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge, comunque al netto dell'eventuale apporto aziendale aggiuntivo.

In caso di mancata adesione al programma il dipendente non avrà diritto all'apporto aziendale aggiuntivo e le quote retributive individualmente spettanti continueranno a essere erogate nella misura, nelle modalità e nei termini previsti dal presente Contratto Collettivo e assoggettate a imposte e contributi come per legge.

Al fine di garantire a ciascun dipendente la conoscenza dei contenuti del programma Conto Welfare, indispensabile all'esercizio di una scelta consapevole, l'Azienda predisporrà annualmente idonea comunicazione sull'intranet aziendale e renderà disponibile l'opportuno materiale informativo presso le singole unità produttive. Sarà comunque messo a disposizione dei dipendenti aderenti uno specifico servizio di assistenza per tutta la durata del programma.

L'attuazione della disciplina di cui al presente articolo sarà oggetto di monitoraggio condiviso in sede di Commissione Welfare nazionale; in quest'ottica, le Commissioni Servizi Aziendali attive nelle singole unità produttive potranno segnalare alla Commissione Welfare eventuali punti di attenzione e miglioramento emersi in sede locale.

TIPOLOGIA DEI BENI E DEI SERVIZI - DI CUI ALL'ART. 51, COMMA 2 E ULTIMO PERIODO DEL COMMA 3, DEL TUIR - CHE COMPONGONO IL "PANIERE WELFARE"

- Contributi di assistenza sanitaria da versare al fondo contrattuale di assistenza sanitaria (FASIF) o ad altra cassa sanitaria autorizzata, anche se eccedenti il massimale annuo complessivo contributivo di legge
- Contributi da versare ai fondi contrattuali di previdenza complementare (COMETA e Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat) nonché, ove presenti, ai fondi pensione territoriali Laborfonds e Solidarietà Veneto, anche se eccedenti il massimale annuo complessivo contributivo di legge
- Somme, servizi e prestazioni per la fruizione, da parte dei familiari del dipendente*, di servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare (quali asili nido, scuole materne, scuole primarie/secondarie, università e master), compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi
- Opere e servizi con finalità di educazione/istruzione (quali libri di testo, corsi di inglese, corsi non professionali), ricreazione (quali abbonamenti sportivi, cinema, skipass, quotidiani, viaggi), assistenza sociale, anche sotto forma di buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting
- Somme e prestazioni per la fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti del dipendente** (quali badanti)
- Voucher che consentono l'acquisizione di beni e di servizi (quali buoni carburante o spesa) complessivamente di valore normale non superiore nell'anno a euro 258,23 o ad

altri limiti di importo definiti dalla normativa tempo per tempo vigente

- Somme per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari***.

In aggiunta alla destinazione su base volontaria dei premi di risultato contrattuali a cui sia applicabile l'imposta sostitutiva ridotta come sopra definita e regolata, esclusivamente per l'anno 2023, a far data dal mese di maggio, l'Azienda metterà a disposizione di tutti i lavoratori dipendenti l'importo di euro 200 fruibile solo nei beni e servizi che compongono il paniere welfare: tale importo sarà fruibile da parte di tutti i lavoratori - che saranno abilitati ad accedere a tale fine all'apposita piattaforma informatica - secondo le regole di cui al presente articolo e non sarà incrementato dell'apporto aggiuntivo aziendale del 10%, né potrà essere liquidato per l'eventuale quota residua non fruita, che sarà pertanto destinata al fondo pensione cui il lavoratore aderisce o, in assenza, andrà persa.

Art. 11 - Genitorialità

Nell'ottica di offrire specifico supporto ai lavoratori dipendenti madri o padri (anche affidatari e adottivi) in tema di genitorialità, è attivo un programma di e-learning, predisposto e aggiornato da parte aziendale, fruibile attraverso specifica piattaforma informatica anche da remoto, che consente di avere una migliore conoscenza di tutti gli istituti previsti e di tutte le tutele/opportunità garantite dalle vigenti norme di legge e dal presente Contratto Collettivo, concernenti i genitori lavoratori. L'iniziativa è inoltre finalizzata a migliorare l'utilizzo degli istituti a disposizione, in modo da agevolare la conciliazione dei tempi del lavoro con quelli della gestione familiare, nonché a consentire un più agevole reinserimento al lavoro al termine del periodo di congedo per maternità/paternità.

Nel periodo di vigenza contrattuale l'Azienda predisporrà a favore dei lavoratori dipendenti di cui al comma precedente uno specifico percorso formativo da erogare alla ripresa dell'attività lavorativa successiva a lunga assenza relativa alla fruizione del congedo di maternità/paternità, al fine di facilitare il loro reinserimento lavorativo e professionale.

*I familiari del dipendente sono:

- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- i figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, o, in loro mancanza, i discendenti prossimi;
- i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi;
- gli adottanti;
- i generi e le nuore;
- il suocero e la suocera;
- i fratelli e le sorelle germani o unilaterali.

** I familiari anziani sono quelli che hanno compiuto i 75 anni di età; i familiari non autosufficienti sono quelli non in grado di compiere gli atti della vita quotidiana (quali, a esempio, assumere alimenti, espletare funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti) e quelli che necessitano di sorveglianza continuativa. Lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica.

*** I familiari del dipendente sono quelli richiamati nella nota (*) il cui reddito complessivo annuo non sia superiore al limite di legge ai fini della non concorrenza alla formazione del reddito.

PREMESSA

Condividendo il valore strategico della formazione ai fini dell'aggiornamento e sviluppo professionale del personale tutto, con riguardo sia alle competenze tecniche che ai comportamenti organizzativi, si afferma la volontà comune di sviluppare iniziative congiunte, in coerenza con i modelli organizzativi della formazione continua.

A questo proposito le Parti convengono sull'opportunità di dare continuità all'adesione a Fondimpresa, favorendo ogni qual volta sia possibile iniziative condivise di formazione congiunta, con l'obiettivo comune di massimizzarne l'efficacia.

Stellantis, Iveco Group, CNH Industrial e Ferrari, in nome proprio e in nome e per conto di tutte le società che fanno loro capo, confermano la volontà di versare a Fondimpresa il contributo dello 0,30% istituito dall'art. 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978 n. 845 e successive modificazioni, conformemente a quanto previsto dall'art.6, comma primo, lett. a, dello Statuto di Fondimpresa per le aziende che, benché non associate a Confindustria, liberamente scelgano di aderire al fondo paritetico interprofessionale.

Si conviene di valutare l'opportunità di definire, sulla base dell'attuale contribuzione, anche alla luce dell'eventuale evoluzione del quadro normativo, la continuità dell'adesione a Fondimpresa.

Art. 12 - Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF)

Le Parti considerano l'esperienza specialistica in materia di salute e sicurezza sviluppata in sede di Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS) di cui al capitolo "Ambiente di Lavoro" del Titolo secondo del presente Contratto Collettivo un valido parametro di riferimento in termini metodologici ai fini dello sviluppo e implementazione di comportamenti coerenti con i livelli di consapevolezza, responsabilità e coinvolgimento dei singoli lavoratori richiesti dalle logiche del WCM. Al riguardo tale esperienza ha costituito una base utile per l'attivazione di un Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF), competente anche in materia di apprendistato, secondo quanto definito dall'intesa di attivazione del 26 marzo 2018, recepita insieme al Regolamento dall'Allegato n. 6 del presente Contratto Collettivo, nonché dalla specifica disciplina di cui all'allegato n. 7 del presente Contratto Collettivo.

Art. 13 - Condivisione dei piani formativi

Le Parti attribuiscono in modo permanente all'OPAF la condivisione dei piani formativi sviluppati all'interno di Fondimpresa che interessino la generalità o gruppi omogenei di lavoratori di uno o di più Gruppi, anche avuto riferimento a singoli settori o a società con unità produttive site in regioni diverse, delegando a tal fine i propri rappresentanti all'interno dell'Organismo; al riguardo l'OPAF, come definito nell'intesa di attivazione del 26 marzo 2018, curerà la comunicazione dell'accordo di condivisione ai rappresentanti aziendali e sindacali delle unità produttive/organizzative interessate, che potrà essere oggetto di specifico incontro di approfondimento su richiesta del Consiglio delle RSA. Le Parti si riservano comunque la facoltà di sottoscrivere direttamente i piani formativi di cui al presente comma, attraverso una comunicazione scritta congiunta, da far pervenire in tempo utile all'OPAF.

Resta inteso che la condivisione dei piani formativi sviluppati all'interno di Fondimpresa che coinvolgono singole unità produttive/organizzative dovrà essere effettuata dal Consiglio delle RSA operante nell'unità produttiva/organizzativa cui si riferisce il piano e, in mancanza di questo, dalle segreterie territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, anche nell'ambito dell'eventuale Organismo paritetico locale.

Art. 14 - Trattamento in caso di malattia e di infortunio

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento/sede di lavoro, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal successivo paragrafo "Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" del presente articolo.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale un'integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato secondo quanto previsto dai soli commi 27 e 28 del paragrafo "Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" del presente articolo e a esclusione di quanto previsto ai commi 29, 30 e 31, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

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

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda, fatto salvo quanto previsto nella Nota a verbale e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, sarà garantita al lavoratore assente l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'Azienda.

Al termine del periodo dell'invaldità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento/sede di lavoro per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

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

L'infortunio sul lavoro sospende il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento/sede di lavoro.

L'assenza per malattia professionale o infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

NOTA A VERBALE

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente Contratto Collettivo e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'Azienda entro il primo giorno di assenza.

Per le assenze verificatesi nei primi 90 giorni di svolgimento del rapporto di lavoro, i nuovi assunti, entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, devono comunicare all'Azienda il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

In tutti i casi di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia e in particolare nel caso in cui il medico non proceda all'invio on-line del certificato (come, ad esempio, nell'ipotesi di impossibilità di invio telematico o di certificati e attestati rilasciati dalle strutture ospedaliere in sede di pronto soccorso/ricovero), il lavoratore è tenuto a richiedere al medico di base o alla struttura sanitaria l'attestazione con la prognosi in forma cartacea e a recapitarla all'Azienda, entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, fermo restando l'avviso all'Azienda di cui al primo comma entro il primo giorno di assenza.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'Azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici secondo le modalità di cui ai tre precedenti commi.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette (avviso all'Azienda e, ove previsti, comunicazione del protocollo identificativo e recapito del certificato), salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari, comunicati preventivamente, salvo casi di forza maggiore, all'Azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'Azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui ai commi precedenti comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo

restando quanto previsto dall'articolo 7, ultimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

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

- 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
- 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel caso di più malattie o infortuni non sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nell'ipotesi in cui il superamento dei sopra indicati periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma precedente, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comporta prolungato, sarà:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$;
- per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$;
- per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$.

Il periodo complessivo di conservazione del posto di cui al comma precedente si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.

Il suddetto periodo di comporta prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comporta breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, n. 419, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

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

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al sesto comma dell'art. 12 del Titolo secondo del presente Contratto Collettivo, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

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

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

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

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

Resta espressamente convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni, per una durata complessiva comunque non superiore a 24 mesi continuativi.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'Azienda le dovute informazioni che l'Azienda medesima tratterà nel rispetto della vigente disciplina in materia di tutela della privacy e di trattamento dei dati personali.

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

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

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, l'intera retribuzione globale di fatto per i primi 2 mesi e l'80% della stessa per i 4 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti, l'intera retribuzione globale di fatto per i primi 3 mesi e l'80% della stessa per i 6 mesi successivi;

- per anzianità di servizio oltre 6 anni, l'intera retribuzione globale di fatto per i primi 4 mesi e l'80% della stessa per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi di applicazione del comporta prolungato il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$ di cui 3 mesi a intera retribuzione globale di fatto e mesi 6 al livello dell'80% della stessa;
- per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$ di cui mesi 4,5 a intera retribuzione globale di fatto e mesi 9 al livello dell'80% della stessa;
- per anzianità di servizio oltre 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$ di cui mesi 6 a intera retribuzione globale di fatto e mesi 12 al livello dell'80% della stessa.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital e a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima Nota a verbale del presente paragrafo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti a intera retribuzione globale di fatto:

- a) i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino a un massimo di:
 - 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
 - 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
 - 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre 6 anni;
 - b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino a un massimo di:
 - 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
 - 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
 - 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre 6 anni;
- e comunque fino a un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati.

Ove richiesti verranno erogati acconti.

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

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

Titolo Quarto

Su richiesta del lavoratore, l'Azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisce entro venti giorni dalla richiesta le informazioni necessarie all'esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro e al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia e/o infortunio non sul lavoro.

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicati, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

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

Agli effetti di cui al presente articolo, la retribuzione globale di fatto include le maggiorazioni per lavoro notturno ed esclude l'indennità di mensa.

NOTE A VERBALE

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione, anche nell'ambito della Commissione verifica assenteismo, facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Le Parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria di malattia sono solo quelli che appartengono alla categoria giuridica operaia.

ASSENTEISMO

Le Parti concordano sulla necessità di contrastare utilizzi impropri della normativa in materia di trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.

Al tal fine per prevenire situazioni di elevato livello di assenteismo collegate a eventi giustificati come malattia che si dovessero verificare nei singoli stabilimenti/enti/unità organizzative, le Parti concordano di applicare la regolamentazione di seguito riportata.

Nel caso in cui alla data del 31 dicembre di ciascun anno sia stato consuntivato un tasso di assenteismo medio per malattia pari o superiore al 3,5% distinto tra operai e impiegati/professionali, ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore a 5 giorni nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, in caso di assenze ripetute nell'arco dei precedenti 12 mesi per oltre due volte

per eventi giustificati come malattia caratterizzati da identiche modalità (eventi verificatisi nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale di durata non superiore a 5 giorni), non verrà riconosciuto per i primi due giorni alcun trattamento economico a carico azienda così come previsto in generale dalla legge, in caso di malattia, per i lavoratori aventi titolo all'indennità economica a carico dell'INPS.

Questa specifica regolamentazione non troverà applicazione in caso di ricovero ospedaliero con conseguente primo certificato di convalescenza e nelle seguenti situazioni:

- lavoratori sottoposti a emodialisi o affetti dal morbo di Cooley, da neoplasie, sclerosi multipla o progressiva, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie;
- lavoratori affetti da TBC o da gravi patologie, che richiedono terapie salvavita, con conseguente discontinuità nella prestazione lavorativa.

Art. 15 – Assenze a vario titolo

CONGEDO IN OCCASIONE DI MATRIMONIO O UNIONE CIVILE

In occasione del matrimonio o dell'unione civile compete ai lavoratori e alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Qualora non sia possibile il godimento del congedo all'epoca del matrimonio o dell'unione civile il relativo periodo dovrà essere concesso non oltre il termine di 30 giorni successivi al matrimonio o all'unione civile.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo le aziende riconosceranno un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il trattamento economico sopra previsto spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscono effettivamente del congedo. Tuttavia si fa luogo egualmente alla corresponsione dell'indennità per congedo, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso o assente.

Il congedo spetta a entrambi i coniugi o parti dell'unione civile quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Titolo Quarto

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori destinatari dell'assegno per congedo matrimoniale sono solo quelli che appartengono alla categoria giuridica operaia.

CONGEDO DI MATERNITÀ OBBLIGATORIO E CONGEDO DI PATERNITÀ

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

Alla lavoratrice assente a titolo di congedo di maternità obbligatorio sarà corrisposta l'intera retribuzione globale. In caso di estensione, a norma di legge, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente Contratto Collettivo e quello stabilito dalla legge.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui al paragrafo "Trattamento in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro" dell'articolo 14 del presente Titolo, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

Il padre lavoratore, in occasione della nascita, adozione o affidamento del figlio ha diritto a un congedo secondo quanto previsto dalle norme di legge e, in particolare, pari a dieci giorni lavorativi; tale congedo è di venti giorni lavorativi in caso di parto plurimo.

CONGEDI PARENTALI

Ai fini e per gli effetti del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino, anche in adozione o in affidamento, nei limiti di età a questi fini previsti dalle disposizioni vigenti, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi, elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 5 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando la durata del periodo di congedo richiesto, di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Al fine di favorire la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore a tempo pieno, che non siano addetti a turni avvicendati, potranno richiedere al datore di lavoro la fruizione del congedo parentale sopra riportato su base oraria a gruppi di 4 ore consecutive, da collocarsi all'inizio o alla fine della giornata lavorativa; a questi fini, la richiesta di fruizione del congedo su base oraria dovrà essere fatta al datore di lavoro con un preavviso di almeno 2 giorni.

Il congedo parentale fruito con tali modalità non è cumulabile con i riposi giornalieri, di norma pari a due ore, utilizzabili nel primo anno di vita del bambino secondo quanto previsto dagli artt. 39 e seguenti del d. lgs. 151/2001.

Per i lavoratori addetti a turni avvicendati o con contratto di lavoro a tempo parziale continuerà ad applicarsi il frazionamento a giornata intera del congedo qui disciplinato.

Per i lavoratori addetti a turni avvicendati, per quanto concerne la possibilità di fruire il congedo su base oraria a gruppi di 4 ore consecutive, potrà essere valutato, compatibilmente con le esigenze operative aziendali, il temporaneo inserimento del lavoratore interessato su attività e orari di lavoro a turni non avvicendati.

Fermo quanto sopra definito, al fine di conciliare le esigenze familiari del lavoratore con quelle organizzative e produttive dell'azienda, quale trattamento di miglior favore, è riconosciuta a tutti i dipendenti a tempo pieno la possibilità di fruire di un congedo parentale a gruppi di 6 ore nel caso in cui sia cumulato con 2 ore di riposo giornaliero a copertura dell'intera giornata lavorativa.

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO IN CASO DI ACCESSO AI PROGRAMMI TERAPEUTICI E DI RIABILITAZIONE PER GLI STATI DI ACCERTATA TOSSICODIPENDENZA

Ai sensi e per gli effetti del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socioassistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze e il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'Azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socioriabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - non superiore a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori a un mese.

Durante i suddetti periodi di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione alla tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare la sede di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione aziendale.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'Azienda consentirà al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento/sede di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento/sede di lavoro se non è autorizzato dalla Direzione aziendale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La formulazione di cui al terzo comma non esclude per l'Azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 16 - Formazione professionale e diritto allo studio

Le Parti riconoscono il ruolo centrale della formazione professionale rispetto all'occupabilità dei lavoratori, sempre più rilevante in un contesto di mercato del lavoro caratterizzato dalla crescente necessità di aggiornamento professionale, conseguente alla rapida evoluzione tecnologica e digitale che caratterizza ormai tutti i settori di attività. In tale ambito, convengono sull'importanza di documentare il percorso formativo del lavoratore in azienda. A tali fini l'Azienda, su richiesta del lavoratore, rilascerà un attestato aggiornato degli interventi formativi effettuati dallo stesso, con indicazione della tipologia di corso e della relativa durata.

Ai lavoratori studenti che frequentano corsi di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria di secondo grado, corsi professionali riconosciuti, corsi per il conseguimento del titolo di tecnico superiore presso istituti tecnici superiori (ITS) o corsi di laurea breve o magistrale, saranno concesse quarantotto ore annue di permesso retribuito per una durata non superiore a quella del corso stesso.

Gli stessi potranno fruire di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni precedenti, se lavorativi, la sessione di esami; nel caso di lavoratori studenti che frequentano corsi presso istituti tecnici superiori, corsi di laurea universitari o master post-universitari i suddetti permessi potranno essere fruiti nell'ambito della regolare durata dei corsi, e nel limite massimo di due permessi per ciascun esame previsto dal corso di studi.

Nel rispetto e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, qualora prestino la loro attività in un contesto produttivo organizzato su più turni di lavoro, per i lavoratori studenti che frequentano corsi regolari di studio per il conseguimento di diploma di scuola secondaria di secondo grado, corsi presso istituti tecnici superiori o corsi universitari o master post-universitari, sarà valutata con particolare attenzione la possibilità di assegnazione a turni di lavoro compatibili con la frequenza richiesta da detti corsi.

Particolare attenzione sarà data ai lavoratori stranieri, a favore dei quali saranno strutturate, su proposta della Commissione Welfare aziendale, iniziative formative per l'apprendimento della lingua italiana e di competenze specialistiche connesse all'attività lavorativa.

In carenza o a specifica integrazione dell'attivazione delle iniziative di cui sopra, sarà favorita la partecipazione dei suddetti lavoratori ad analoghi corsi di formazione da loro scelti.

Art. 17 - Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, della parte dell'unione civile, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e dei giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso di uno dei soggetti indicati al primo comma, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore e in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore dell'idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venir meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

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.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone portatrici di handicap dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Al fine di conciliare il diritto del lavoratore con le esigenze operative dell'impresa, gli aventi titolo all'utilizzo dei permessi mensili di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 comunicheranno al proprio responsabile, ove possibile entro la fine del mese precedente, la programmazione mensile di fruizione degli stessi.

Il lavoratore potrà modificare le date o la programmazione precedentemente comunicate nei casi di necessità e urgenza.

In conformità alla normativa vigente e alle specifiche regolamentazioni aziendali in materia, i donatori di sangue e di emocomponenti hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, comunicandolo per iscritto al proprio responsabile, entro i sette giorni lavorativi precedenti quello di effettuazione della donazione.

L'obbligo di preavviso di cui al comma precedente non si applica nel caso in cui il donatore venga convocato d'urgenza dalla struttura sanitaria per una donazione straordinaria e in altre comprovate situazioni di urgenza che saranno supportate da idonea documentazione.

Art. 18 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari

A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 mesi non frazionabili.

Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'Azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000, e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto a un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi non superiori a sette giorni ed entro 10 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, a esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi abbiano superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 17, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dal presente Contratto Collettivo.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto a esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di aspettativa e di congedo di cui al presente articolo, 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.

Art. 18 bis – Tutele per le lavoratrici vittime di violenza di genere

Nella consapevolezza della gravità e della diffusione del fenomeno della violenza di genere nel contesto sociale e con la finalità di fornire il necessario sostegno alle lavoratrici che siano inserite in un percorso di protezione di cui al comma 1 dell'art. 24 del decreto legislativo n. 80/2015, le Parti hanno definito le seguenti misure.

Una volta esaurito il congedo di 3 mesi, a carico INPS, previsto dalla norma sopra citata, la lavoratrice potrà fruire di un ulteriore congedo retribuito di 3 mesi, a carico azienda, ferma restando la necessità di presentare la relativa richiesta al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 7 giorni, con indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, e di consegnare all'Azienda contestualmente alla richiesta la certificazione attinente al suddetto percorso di protezione. Entrambi i congedi dovranno essere utilizzati nell'arco temporale di 3 anni e potranno essere fruiti anche per singole giornate o a gruppi di 4 ore. I congedi sono computati 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.

Inoltre la lavoratrice, così come previsto dal comma 6 dell'art. 24 del decreto legislativo n. 80/2015, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale qualora compatibile con la prestazione lavorativa. Tale ipotesi non concorre al raggiungimento dei limiti percentuali previsti dalla norma contrattuale in materia. Il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

L'Azienda infine valuterà positivamente il trasferimento in altra sede della lavoratrice che ne faccia richiesta, subordinatamente alla possibilità di adeguata collocazione della stessa nella struttura aziendale in relazione alla qualifica professionale e al livello di inquadramento posseduti dalla lavoratrice, nonché di altre collocazioni che le parti concordino nell'ambito di più ampie disponibilità.

Art. 19 - Rapporti in azienda

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione e saranno volti a garantire un ambiente di lavoro esente da discriminazioni e molestie, in cui vengano rispettati i diritti e la dignità di tutte le persone e la loro privacy venga salvaguardata.

Saranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona a cui sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti la modifica delle sue condizioni di lavoro. Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, l'Azienda adotterà le iniziative proposte dalla specifica Commissione pari opportunità.

L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni.

L'Azienda deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze, utilizzando con la massima correttezza e diligenza gli strumenti a tal fine predisposti dalla Direzione aziendale. In via esemplificativa ma non esaustiva, è fatto espresso divieto di alterare in qualsiasi modo gli strumenti tecnici destinati alla rilevazione della presenza e di effettuare il rilievo della presenza per conto di altri lavoratori.

Il lavoratore inoltre deve:

- svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza;
- osservare le disposizioni del presente Contratto Collettivo, nonché quelle impartite dai superiori;
- attenersi alle disposizioni delle linee guida aziendali in materia di utilizzo della strumentazione informatica;
- avere cura dei locali e dei beni aziendali nonché di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a suo dolo, colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate ai locali e ai beni in questione. La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10% della retribuzione stessa o, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, sulle competenze di fine rapporto, fermi restando le disposizioni e i limiti di legge;

- conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda e non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto costituisce oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi dell'attività e produzione aziendale;
- più in generale, rispettare tutte le disposizioni previste nel Codice di condotta aziendale e nella regolamentazione aziendale vigenti.

Le infrazioni a tali disposizioni daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze.

Per il solo Gruppo Ferrari per tutta la durata della partecipazione dell'Azienda al Campionato Mondiale FIA di Formula Uno sarà azionabile un canale denominato "Ethic and Compliance Hotline", istituito dalla Federazione Internazionale dell'Automobile e che ciascun lavoratore può utilizzare per segnalazioni legittime, affidabili e documentate di condotte ritenute in violazione dei Regolamenti emanati dalla Federazione Internazionale dell'Automobile.

Art. 20 - Divieti

Fermi restando i divieti previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore che intenda prestare la propria opera a favore di datori di lavoro diversi dall'Azienda di cui è dipendente, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico, deve darne comunicazione preventiva all'Azienda medesima; quest'ultima potrà limitare o negare lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro qualora sussista almeno una delle seguenti condizioni:

- la compresenza della diversa e ulteriore prestazione d'opera comporti un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
- la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto di interessi con la principale pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 del codice civile.

Non sono consentite in Azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970.

È tuttavia consentito alle Organizzazioni sindacali firmatarie promuovere la diffusione di sondaggi o questionari finalizzati alla rilevazione della soddisfazione dei lavoratori o all'analisi dei bisogni e delle attese degli stessi, previa autorizzazione della Direzione aziendale circa le modalità operative e senza pregiudizio alcuno del regolare svolgimento dell'attività lavorativa e aziendale.

Art. 21 - Visite di inventario e di controllo

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario e la verifica circa il corretto utilizzo degli oggetti, strumenti (ivi compresi quelli informatici) o utensili affidatigli.

All'uscita del luogo di lavoro verranno effettuate le visite personali di controllo, previste dall'art. 6 della legge n. 300/1970, mediante l'applicazione di un sistema di selezione automatica con carattere di casualità.

Tali visite sono riferite alla totalità dei lavoratori e verranno svolte salvaguardando la dignità e la riservatezza degli stessi.

Le limitazioni in questione, relative all'art. 6 della legge n. 300/1970, non riguardano il controllo, in entrata e uscita, delle vetture nonché di borse, pacchi o altri involucri.

Art. 22 - Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto Collettivo può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sulla retribuzione base;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di cinque giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi del successivo art. 24.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli tempestivamente e preventivamente contestato l'addebito e senza avergli dato la possibilità di essere sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni (dal cui conteggio sono esclusi i sabati, le domeniche e le festività di legge e/o di contratto) dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Nel caso in cui il lavoratore presenti le sue giustificazioni, fermo restando il diritto dello stesso a essere sentito in sua difesa, le stesse dovranno pervenire all'Azienda in modo compiuto entro il sopracitato termine di 5 giorni; se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni (dal cui conteggio sono esclusi i sabati, le domeniche e le festività di legge e/o di contratto) successivi alla ricezione ai sensi del presente comma di tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Qualora il lavoratore non presenti le sue giustificazioni, il procedimento disciplinare dovrà concludersi entro 11 giorni (dal cui conteggio sono esclusi i sabati, le domeniche e le festività di legge e/o di contratto) dalla data della contestazione disciplinare.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce ovvero di un componente del Consiglio delle RSA.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c), d) ed e) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo quanto previsto dall'art. 13 del Titolo primo del presente Contratto Collettivo.

Art. 23 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

- Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:
- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
 - b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o sospenda il lavoro o ne anticipi la cessazione;
 - c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
 - d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
 - e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale aziendale o il materiale in lavorazione;
 - f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza o di manifesta alterazione da sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
 - g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
 - h) contravvenga al divieto di fumare, laddove sia espressamente indicato;
 - i) non si attenga alle disposizioni impartite dall'Azienda nell'utilizzo della strumentazione informatica messa a disposizione da parte aziendale o comunque presente nell'ambiente lavorativo;
 - l) manchi di diligenza nella cura e custodia degli strumenti elettronici e telematici assegnati al lavoratore, di apparecchiature e/o di beni aziendali assegnati al lavoratore o comunque presenti nell'ambiente lavorativo;
 - m) manchi di comunicare gli eventuali successivi mutamenti dei dati forniti all'atto dell'assunzione di cui all'art. 3 del presente titolo o fornisca informazioni errate;
 - n) non osservi le norme antinfortunistiche, portate a sua conoscenza, in assenza di situazioni di pericolo per persone o impianti;
 - o) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto Collettivo o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dello stabilimento/sede di lavoro e dei lavoratori a esso/a addetti.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo, salvo che la condotta in questione rientri tra le infrazioni indicate nel successivo art. 24.

L'importo delle multe, che non costituiscono risarcimento di danni, è devoluto al FASIF.

Art. 24 - Licenziamenti per mancanze

A) LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 23 - "Ammonizioni scritte, multe e sospensioni", non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

Titolo Quarto

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale aziendale o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda, durante l'orario di lavoro;
- d) litigio con passaggio alle vie di fatto o rissa fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna a una pena comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) recidiva specifica, in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 23 - "Ammonizioni scritte, multe e sospensioni", quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui al medesimo articolo, salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 22; recidiva non specifica, quando i provvedimenti di sospensione comminati siano almeno tre;
- i) ritiro della patente di guida per gli autisti trasporto vetture (autotreni o autoarticolati);
- l) violazione sistematica delle disposizioni impartite dall'Azienda nell'utilizzo della strumentazione informatica messa a disposizione da parte aziendale o comunque presente nell'ambiente lavorativo;
- m) sensibile mancanza di diligenza nella cura e custodia degli strumenti elettronici e telematici assegnati al lavoratore, di apparecchiature e/o di beni aziendali assegnati al lavoratore o comunque presenti nell'ambiente lavorativo.

B) LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento, anche tramite supporti informatici, di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o di documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione o illegittima interruzione dell'attività produttiva che comporti grave pregiudizio tecnico, organizzativo e/o economico agli interessi dell'azienda;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) litigio con passaggio alle vie di fatto o rissa nell'interno dei reparti di lavorazione;

- i) uso illegittimo dei permessi retribuiti ex art. 33 legge n. 104/1992 o di ogni altro permesso concesso per analoghe esigenze di assistenza o cura¹;
- l) divulgare informazioni coperte da segretezza dell'azienda o definite riservate, anche tramite strumenti informatici;
- m) svolgere, in dichiarato stato di malattia o di infortunio, altra attività lavorativa ancorché non remunerata o attività anche ludiche, non compatibili con il suddetto stato;
- n) introdurre o detenere all'interno dei locali e delle aree aziendali sostanze stupefacenti;
- o) compiere atti di ritorsione o discriminatori, per i motivi collegati alle segnalazioni sotto specificate, nei confronti di un dipendente o collaboratore che abbia effettuato:
 - segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione ai sensi del suddetto decreto legislativo,
 - segnalazione prevista dal Codice di condotta aziendale di comportamenti illegali o eticamente scorretti o di violazioni delle normative e procedure aziendali;
 - per il solo Gruppo Ferrari – segnalazione attraverso la “Ethic and Compliance Hotline” attivata dalla Federazione Internazionale dell'Automobile di cui all'ultimo comma dell'art. 19 del presente Titolo, per condotte in violazione dei Regolamenti emanati dalla Federazione Internazionale dell'Automobile;
- p) effettuare con dolo o colpa grave segnalazione, che si rivela infondata, di:
 - condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione ai sensi del suddetto decreto legislativo,
 - comportamenti illegali o eticamente scorretti o violazioni delle normative e procedure aziendali;
- q) commettere nell'ambito di lavoro molestie sessuali;
- r) violazione delle norme antinfortunistiche, portate a conoscenza del lavoratore, da cui derivi danno all'azienda, ai suoi dipendenti o collaboratori e/o a soggetti terzi ovvero in presenza di evidenti situazioni di pericolo per persone o impianti;
- s) porre in essere comportamenti volti a raggirare o frodare l'azienda, al fine del proprio indebito arricchimento (es.: utilizzo fraudolento dei rimborsi spese).

Art. 25 - Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di infrazioni rientranti tra quelle indicate alla lettera B) dell'art. 24 - “Licenziamenti per mancanze”, l'Azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato e fino al sesto giorno successivo a quello di scadenza del termine previsto per la presentazione delle giustificazioni del lavoratore.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

¹ art. 42, commi 1 e 2, d. lgs. n. 151/2001 (permessi di due ore giornaliere fino ai tre anni del bambino con handicap in situazione di gravità), art. 4, comma 1, legge n. 53/2000 (tre giorni di permesso per decesso o grave infermità di coniuge, convivente, parente entro il secondo grado) – anche disciplinato dall'art. 17 del Titolo quarto del presente Contratto Collettivo – nonché dei congedi con finalità di assistenza e cura ex art. 42, comma 5, d. lgs. n. 151/2001 (due anni indennizzati per assistenza al familiare con handicap in situazione di gravità), art. 4, comma 2, legge n. 53/2000 (due anni di congedo non indennizzato per gravi e documentati motivi familiari) – anche disciplinato dall'art. 18, lett. B), Titolo quarto del presente Contratto Collettivo – art. 47 d. lgs. n. 151/2001 (congedo per malattia del figlio fino agli 8 anni di età), art. 7 d.lgs. n. 119/2011 (congedo di 30 giorni l'anno per cure invalidi civili - per se stessi).

Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 26 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e dell'area professionale o gruppo professionale cui appartiene il lavoratore.

Anni di servizio	3^a area professionale e 1^o e 2^o gruppo professionale	2^a area professionale e 3^o e 4^o gruppo professionale	1^a area professionale e 5^o gruppo professionale
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni
oltre 5 e fino a 10	3 mesi	2 mesi	20 giorni
oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	1 mese

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come di seguito stabilito.

Anni di servizio	3^a area professionale e 1^o e 2^o gruppo professionale	2^a area professionale e 3^o e 4^o gruppo professionale	1^a area professionale e 5^o gruppo professionale
fino a 5 anni	2 mensilità	1,5 mensilità	0,33 mensilità
oltre 5 e fino a 10	3 mensilità	2 mensilità	0,67 mensilità
oltre i 10 anni	4 mensilità	2,5 mensilità	1 mensilità

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 27 - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro e altri connessi adempimenti

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'Azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli regolarmente aggiornati e il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà del datore di lavoro questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda gli altri adempimenti connessi alla risoluzione del rapporto di lavoro, anche quando la stessa dipenda dal decesso del lavoratore, si rinvia alle vigenti disposizioni in materia.

Art. 28 - Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'Azienda corrisponderà al lavoratore avente titolo un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 c.c. e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, nonché dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche.

Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo TFR.

Fermo restando quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c. la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, come pure gli eventuali riconoscimenti aziendali in denaro o in natura collegati all'anzianità, sono esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Parimenti al di fuori da tale base devono rimanere le somme liquidate per eventuali ferie e permessi annui retribuiti non fruiti.

Inoltre per l'individuazione del valore dei diversi emolumenti che devono essere considerati utili ai sensi del comma 2 dell'art. 2120 c.c. per il calcolo di tale trattamento occorre far riferimento, anche per avere uniformità di criteri, ai modi di determinazione della base imponibile contributiva e fiscale previsti dalla legge.

Norma di chiusura

Le Parti ritengono il presente Contratto Collettivo Specifico di Lavoro esaustiva disciplina normativa ed economica nell'ambito delle società dei Gruppi Stellantis, IVECO Group, CNH Industrial e Ferrari.

Per eventuali istituti che non sono stati oggetto del presente Contratto Collettivo si farà quindi riferimento alle leggi nonché, ove presenti, agli specifici accordi aziendali a esso conseguenti.

Allegati al CCSL

ALLEGATO TECNICO N. 1	Descrizione del Sistema Ergo-UAS
ALLEGATO N. 2	Monte ore permessi sindacali per le Organizzazioni sindacali FIM, UILM, FISMIC e UGLM
ALLEGATO N. 2 BIS	Monte ore permessi sindacali per l'Organizzazione sindacale AQCFR
ALLEGATO TECNICO N. 3	Strumenti informatici
ALLEGATO N. 4	Verbale di presa in carico della chiave dell'armadio e della documentazione ivi contenuta presso la "Sala della Sicurezza"
ALLEGATO N. 5	Accordi e Regolamento OPHS
ALLEGATO N. 6	Disciplina dell'Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF)
ALLEGATO N. 7	Disciplina dell'Apprendistato professionalizzante e di alta formazione e ricerca
ALLEGATO TECNICO N. 8	Premio di Risultato
ALLEGATO N. 9	Previdenza complementare
ALLEGATO N. 10	Assistenza sanitaria integrativa
ALLEGATO N. 11	Accordo tra FIM-UILM-FISMIC-UGLM-AQCFR sulle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) e successive modifiche

DESCRIZIONE DEL SISTEMA ERGO-UAS

IL SISTEMA ERGO-UAS

PREMESSA

DESCRIZIONE

MTM UAS

METODO EAWS

DETERMINAZIONE DEL COEFFICIENTE DI MAGGIORAZIONE

SATURAZIONE SU LINEE A TRAZIONE MECCANIZZATA: CARICHI DI LAVORO

COMUNICAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO

RECLAMI

APPENDICE - RIEPILOGO DELLE DEFINIZIONI

Premessa

I più recenti sviluppi nei campi dello studio dell'organizzazione del lavoro e dell'ergonomia hanno consentito di rivedere e aggiornare i sistemi di misurazione del contenuto di lavoro correlando la metrica del lavoro con l'ergonomia.

Il sistema ERGO-UAS integra la metodologia MTM-UAS (Universal Analyzing System) rispondente ai criteri e agli standard internazionali per la definizione dei tempi di lavoro, con il metodo EAWS (Ergonomic Assessment Work Sheet) per la valutazione dei rischi legati al sovraccarico biomeccanico.

MTM-UAS è un metodo di rilevamento dei tempi che attribuisce a ciascun movimento elementare, che compone una data operazione di lavoro, un valore predeterminato ricavato dalla tabella dei tempi standard (cartella dati UAS) che viene utilizzato ai fini sia del rilievo diretto sia della preventivazione dei tempi ciclo di lavoro.

Il metodo EAWS è quello che, tra i vari metodi ergonomici disponibili nel panorama internazionale, è stato sviluppato specificatamente per l'industria automobilistica. Si tratta di un metodo certificato da MTM, coerente con le norme tecniche ISO e EN in tema di ergonomia, che consente di valutare il carico statico, il carico dinamico, le applicazioni di forza, le vibrazioni e la movimentazione manuale dei carichi con riferimento, sia agli arti superiori, sia al corpo intero. La procedura di analisi del rischio del sovraccarico biomeccanico, del corpo intero e degli arti superiori, applicata alle attività lavorative è caratterizzata dall'analisi di tutte le postazioni assoggettate all'assegnazione di tempi di lavoro.

Il sistema ERGO-UAS attribuisce per ciascuna postazione di lavoro una maggiorazione di tempo denominata fattore di maggiorazione, attraverso una modalità di calcolo che è funzione dell'insieme di operazioni assegnate nell'arco del turno di lavoro e del conseguente tempo correlato. Attraverso questo calcolo è possibile, quindi, misurare l'esposizione del lavoratore, sia al carico biomeccanico statico, sia a quello dinamico relativamente ai seguenti fattori di rischio:

- caratteristiche delle posture;
- azioni di forza;
- movimentazione di carichi;
- azioni dell'arto superiore ad alta frequenza e basso carico;
- fattori complementari.

In questo modo a ciascuna postazione di lavoro, in funzione della combinazione delle operazioni assegnate, viene attribuito automaticamente un fattore di maggiorazione direttamente collegato alla misurazione del carico biomeccanico.

La procedura di analisi e valutazione del rischio ergonomico prevede l'applicazione del sistema ERGO-UAS a partire dalle prime fasi di progettazione delle postazioni di lavoro fino alla loro industrializzazione e piena operatività. Attraverso il calcolo di uno specifico indice di rischio ergonomico EAWS per il corpo intero e uno per gli arti superiori - che vengono classificati utilizzando una scala semaforica verde, gialla e rossa (in linea con quanto previsto dalla Direttiva Macchine 2006/42/CE) - è possibile individuare le situazioni che richiedono interventi di miglioramento ergonomico al fine di eliminare o minimizzare il più possibile situazioni di potenziale rischio a carico del sistema muscolo-scheletrico dei lavoratori. Alla postazione di lavoro viene attribuito il valore di indice di rischio ergonomico EAWS più alto tra quello relativo al corpo intero e agli arti superiori e quindi la relativa classe di rischio (verde, gialla o rossa).

Nel caso in cui il valore dell'indice di rischio EAWS dovesse risultare in classe di rischio rossa, si procede per la postazione in esame all'ulteriore analisi e riorganizzazione del carico di lavoro al fine di individuare e attuare le misure correttive di prevenzione di carattere tecnico e/o organizzativo necessarie per ridurre tale valore almeno in classe di rischio di colore giallo, quali:

- la rivisitazione degli elementi costitutivi la singola postazione di lavoro;
- la rotazione dei lavoratori sulle postazioni;
- la possibilità di scorporare, e quindi di ridistribuire tra più postazioni, le operazioni occorrenti all'esecuzione dell'attività;
- il riesame complessivo delle postazioni di lavoro.

Il metodo EAWS sarà oggetto di formazione, oltre che per coloro che dovranno applicarlo nella valutazione del rischio ergonomico, anche per i capi Ute, i team leader e i tecnologi coinvolti dalla sua applicazione. Inoltre, per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e per i componenti della Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione, sarà dedicata una specifica formazione e informazione. Saranno, altresì, formati tutti i lavoratori nell'ambito della specifica formazione prevista dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il metodo EAWS, nel momento in cui vi siano delle particolari condizioni ed esigenze legate all'analisi della postazione di lavoro, è comunque sempre integrabile con altri metodi di valutazione del rischio ergonomico riportati a livello di norme¹, procedure e linee guida.

I lavoratori hanno il diritto, sulla base delle osservazioni in riferimento a fattori obiettivi, di verificare, attraverso i loro RLS e nell'ambito della Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro, le condizioni delle postazioni di lavoro che appaiono contestabili dal punto di vista degli indici di rischio ergonomici riferiti rispettivamente al corpo intero e agli arti superiori.

¹ Metodi di approfondimento elencati a titolo di esempio non esaustivo: OWAS; RULA; Lifting Index NIOSH e Tavole di SNOOK & CIRIELLO; STRAIN INDEX; OCRA; HAV-TV

Ogni segnalazione pervenuta comporterà da parte aziendale una sollecita verifica.

L'esito della verifica svolta consentirà, previa consultazione degli RLS, l'adozione, ove necessario, di appropriate misure di carattere tecnico-organizzativo che verranno condivise nell'ambito della Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro, nonché con il lavoratore interessato.

Qualora si manifestassero casi di particolare complessità le Parti potranno avviare un confronto tecnico anche attraverso l'eventuale coinvolgimento di un componente del Consiglio degli Esperti della Fondazione Ergo-MTM Italia.

Descrizione

Il sistema ERGO-UAS è uno strumento per determinare il carico di lavoro che nasce dall'integrazione della metrica del lavoro UAS e dal metodo EAWS per la valutazione del carico biomeccanico.

MTM-UAS

Lo scopo della metrica è quello di determinare il tempo necessario all'esecuzione di un dato lavoro. La rilevazione dei tempi di lavorazione viene effettuata mediante l'applicazione dei sistemi MTM (come MTM-UAS) oppure del sistema cronometrico.

RENDIMENTO NORMALE MTM

Il rendimento normale MTM è conosciuto nella letteratura scientifica come rendimento LMS (dai nomi dei tre ricercatori che lo hanno definito: Lowry, Maynard, Stegemerten). Nel sistema LMS il rendimento normale del 100% è descritto come **"Il rendimento di un uomo mediamente ben allenato, che conosce bene il lavoro e che dà un costante rendimento senza stancarsi"**.

Nel grado di giudizio del rendimento secondo il procedimento LMS vengono giudicate le seguenti quattro caratteristiche:

- Abilità;
- Sforzo;
- Velocità;
- Condizioni di lavoro.

Criteri generali del sistema sono:

- **Operazione:** è un insieme di fasi di lavoro necessarie alla trasformazione del prodotto, chiamate "elementi d'operazione", eseguite dall'operaio, dalla macchina o da entrambi in uno stesso posto di lavoro

- **Tempo base:** la determinazione dei tempi di lavorazione necessari per la corretta esecuzione dell'elemento d'operazione è effettuata utilizzando metodologie basate su criteri e fattori obiettivi di misura del lavoro. Il valore risultante dalla misurazione di un elemento d'operazione, ottenuto attraverso l'applicazione dei sistemi MTM ufficiali, definisce il "tempo base" e l'attività di misurazione è detta "rilievo"
- **Modalità di rilevazione dei tempi base di lavorazione:** la misura dei tempi base viene effettuata mediante:
 - **Rilievo Diretto:** i tempi rilevati sono ottenuti con la diretta osservazione del ciclo operativo e la valutazione degli elementi da misurare attraverso le seguenti metodologie:
 - a) **Rilievo con elementi normalizzati predeterminati:** il rilievo consiste nell'attribuire a ciascun elemento componente l'operazione un valore di tempo predeterminato, ricavato da tabelle di tempi standard contenute in sistemi di utilizzazione generale nell'industria, quali i metodi MTM ufficiali.
 - b) **Rilievo cronometrico:** i rilievi vengono eseguiti sul posto di lavoro da personale tecnico specializzato mediante lettura su cronometro dei tempi impiegati dal lavoratore nei singoli elementi d'operazione e rilevazione della velocità di esecuzione. Il rilievo dei tempi viene ripetuto per un appropriato numero di osservazioni, necessarie alla corretta determinazione del tempo di lavoro a seconda del tipo e delle esigenze di lavorazione. Il giudizio di velocità viene contemporaneamente formulato dal cronotecnico sulla base di esperienze acquisite nell'osservazione di livelli "standard" di prestazione, ricavati secondo i principi della correlazione e di applicazione generalizzata nei vari settori industriali. I risultati dei vari rilievi sono mediati con il sistema della triangolazione, che riscontra la distribuzione dei singoli valori misurati secondo la normale "curva di Gauss".
- **Preventivazione**
I tempi preventivati sono ottenuti per confronto di identità operative, utilizzando tabelle precostituite che contengono dati standard per le diverse fasi di operazioni componenti le singole attività di lavoro.
- **Tempo ciclo dell'operazione:** la sommatoria dei tempi base di una data operazione costituisce il "tempo ciclo dell'operazione".
- **Ciclo di lavoro:** il razionale susseguirsi delle operazioni, necessarie alla trasformazione di un dato prodotto secondo un ordine prestabilito, costituisce il "ciclo di lavorazione". Le operazioni necessarie per la sua esecuzione sono stabilite dall'Ingegneria di Produzione e non possono essere variate a iniziativa di altri.
- **Fattore di maggiorazione**
- **Tempo base totale della postazione**
- **Tempo standard totale della postazione**

DETTAGLIO METODO MTM-UAS

Il metodo MTM-UAS è il più diffuso dei sistemi MTM ufficiali nel mondo ed è progettato per la pianificazione, preventivazione e misurazione del lavoro manuale in ambienti di produzione di serie e a lotti in qualsiasi settore di produzione in cui siano verificate le seguenti condizioni:

- Compiti ripetitivi;
- Posti di lavoro ben definiti;
- Organizzazione del lavoro definita;
- Istruzioni di lavoro esplicitate;
- Personale addestrato.

L'impiego del sistema metrico UAS è particolarmente indicato quando risulta necessario il collegamento con l'analisi ergonomica della sequenza lavorativa fin dalle prime fasi di progettazione del prodotto-processo.

I movimenti elementari UAS sono definiti in modo da risultare facilmente analizzabili sulla base delle condizioni iniziali e finali in cui si trova l'oggetto e delle sue caratteristiche fisico-geometriche (es. peso, dimensioni, necessità di selezione, ecc.). Ciò rende UAS un sistema non-comportamentale, ovvero non influenzato da comportamenti peculiari dello specifico lavoratore e quindi più idoneo a definire processi di lavorazione standard fin dalle prime fasi di progettazione. I tempi UAS contengono tempi relativi ad attività ausiliarie proporzionali al livello di organizzazione del posto di lavoro e di addestramento del lavoratore, che sono tipiche della lavorazione a lotti. Fatta eccezione per i movimenti ciclici e di azionamento, caratterizzati da un basso livello di variazione, gli elementi di tempo UAS integrano in sé i "movimenti ausiliari", cioè tutti quei micro movimenti di "aggiustamento" richiesti dalla forma e dalle condizioni in cui si trova l'oggetto; ad esempio: applicare pressione, disgiungere, aggiustare la presa, orientare.

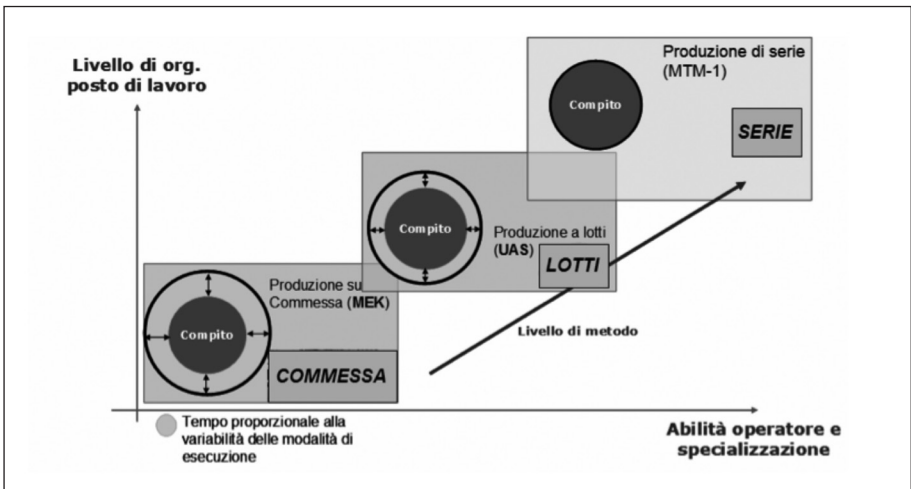


Figura 12. Relazione tre tipologia di produzione e metriche del lavoro MTM

I sette gruppi di attività di UAS (movimenti elementari) sono:

- Prendere e piazzare;
- Piazzare;
- Maneggiare mezzi ausiliari;
- Azionare;
- Cicli di movimento;
- Movimenti del corpo;
- Controllo visivo.

CARTELLA DATI UAS

lunghezza del movimento cm		≤ 20	> 20 to ≤ 50	> 50 to ≤ 80	
settore di distanza		1	2	3	
Prendere e Piazzare		Codice			
		1	2	3	
		TMU			
≤ 1 kg	facile	circa AA	20	35	50
		libero AB	30	45	60
		stretto AC	40	55	70
	difficile	circa AD	20	45	60
		libero AE	30	55	70
		stretto AF	40	65	80
manciata		circa AG	40	65	80
> 1 kg a ≤ 8 kg	circa AH		25	45	55
	libero AJ		40	65	75
	stretto AK		50	75	85
> 8 kg a ≤ 22 kg	circa AL		80	105	115
	libero AM		95	120	130
	stretto AN		120	145	160
Piazzare		Codice			
		1	2	3	
		TMU			
	circa PA	10	20	25	
	libero PB	20	30	35	
	stretto PC	30	40	45	

lunghezza del movimento cm		≤ 20	> 20 to ≤ 50	> 50 to ≤ 80
settore di distanza		1	2	3
Maneggiare Mezzi Ausiliari		Codice		
		1	2	3
		TMU		
circa	HA	25	45	65
libero	HB	40	60	75
stretto	HC	50	70	85
Azionare		Codice		
		1	2	3
semplice	BA	10	25	40
composto	BB	30	45	60
Cicli di Movimento		Codice		
		1	2	3
singolo movimento	ZA	5	15	20
seguiti di movimenti	ZB	10	30	40
riprendere+1movimento	ZC	30	45	55
Bloccare o sbloccare		ZD	20	
Movimenti del Corpo		Codice		
		TMU		
camminare/ m	KA	25		
piegarsi, abbassarsi, inginocchiarsi (incl. rialzarsi)	KB	60		
sedersi e rialzarsi	KC	110		
Controllo Visivo		VA	15	

Figura 2. Tavola codici MTM UAS

I tempi sono espressi in TMU (Time Measurement Unit)

100.000 TMU = 1 ora = 60 min. = 3.600 sec.

(1 TMU = 0.036 sec. = 0.0006 min.= 0.00001 ore)

1 sec. = 27.78 TMU; 1 cts = 16.67 TMU

I principali vantaggi di UAS sono:

- collegamento diretto con ergonomia rappresentato dalla definizione di azione reale EAWS, che ha una corrispondenza numerica predefinita con ciascun movimento base UAS
- standard internazionale (sistema MTM più diffuso nel mondo)
- applicazione del metodo fin dalle prime fasi dello sviluppo
- semplicità di apprendimento e utilizzo
- diffusione nel settore automobilistico

Metodo EAWS

La misurazione del carico biomeccanico è eseguita attraverso l'applicazione del metodo EAWS. EAWS è un sistema di analisi utilizzabile sia nelle fasi di progettazione sia in fase applicativa.

La scelta del sistema EAWS, rispetto ad altri disponibili, è dettata dai motivi sotto riportati:

- copertura di tutti i componenti di carico biomeccanico:
 - congruità delle posture del corpo;
 - previsione di azioni di forza con mano/dita e corpo;
 - inclusione della movimentazione di carichi;
 - frequenze dei movimenti degli arti superiori combinati con differenti livelli di forza e tipologia di presa; posture dell'arto superiore; organizzazione del lavoro e durata dei compiti ripetitivi;
- fattori supplementari;
- vibrazioni e compressioni;
- congruità delle posture del polso combinate con forza;
- altre situazioni di lavoro disagiati (es. linea in movimento);
- copertura di tutte le parti del corpo rilevanti;
- conformità alle più recenti norme tecniche, nazionali e internazionali, in materia di carico biomeccanico;
- livello di diffusione internazionale;
- collegamento con analisi lavoro (UAS);
- applicabilità nella progettazione di prodotto e di processo;
- applicabilità in linea;
- specifico sviluppo per il settore automobilistico.

STRUTTURA DEL SISTEMA EAWS

Il foglio di analisi EAWS è formato dalle seguenti sezioni:

- Sezione 0: Intestazione, punti supplementari e informazioni generali sull'organizzazione del lavoro (es. durata del turno, numero e durata pause, ecc.);

- Sezione 1: Posture del corpo;
- Sezione 2: Azioni di forza;
- Sezione 3: Movimentazione manuale di carichi;
- Sezione 4: Alte frequenze e bassi carichi degli arti superiori.

Sezione 0

Sezione 0 includes personal information, assessment results, and a detailed evaluation of body posture (neck, shoulders, elbows, wrists, hips, knees, ankles) using a grid system.

Sezione 1

Sezione 1 focuses on trunk and upper limb posture, including a table for posture frequency and a table for trunk and upper limb movement.

Sezione 2 e Sezione 3

Sezione 2 e Sezione 3 cover manual material handling, including a table for trunk and upper limb posture and a table for manual material handling.

Sezione 4

Sezione 4 addresses high frequencies and low loads of the upper limbs, including a table for posture frequency and a table for high frequencies and low loads.

Figura 3. Scheda EAWS

Il metodo EAWS restituisce due indici:

- Indice “Corpo intero”, dato dalla somma del risultato parziale relativo alle sezioni 0, 1, 2 e 3;
- Indice “Arti superiori”, dato dalla compilazione della sezione 4

I due indici vengono tenuti separati poiché tra loro vi sono delle zone di sovrapposizione e poiché essi rappresentano due tipologie di rischio differenti:

- l'indice del corpo intero misura il rischio di breve termine a cui il sistema osteo-muscolare viene esposto sulla base di relazioni biomeccaniche e biofisiche;
- l'indice dell'arto superiore misura il rischio di medio-lungo termine a cui il sistema tendineo del sistema spalla-braccio-mano è esposto in base a dati epidemiologici.

In funzione del valore più elevato tra i due indici calcolati, viene fornita una valutazione semaforica della sequenza di lavoro, così come richiesto dalla Direttiva Macchine (2006/42/CE):

- da 0 a 25 punti: zona verde (Basso Rischio);
- da 26 a 50 punti: zona gialla (Medio Rischio);
- superiore a 50 punti: zona rossa (Elevato Rischio)

Le immagini sopra riportate, relative alle sezioni 0,1, 2, 3 e 4, si riferiscono alla versione 1.3.4 del metodo EAWS. Resta inteso che nel caso di ulteriori aggiornamenti del metodo definiti dal Technical Board dell'EAWS e introdotti nel sistema produttivo, gli stessi costituiranno oggetto di informazione alle Organizzazioni sindacali.

Determinazione del coefficiente di maggiorazione

Il tempo standard totale della postazione viene determinato a partire dal tempo base totale a cui viene applicato il fattore di maggiorazione (come rappresentato in figura).

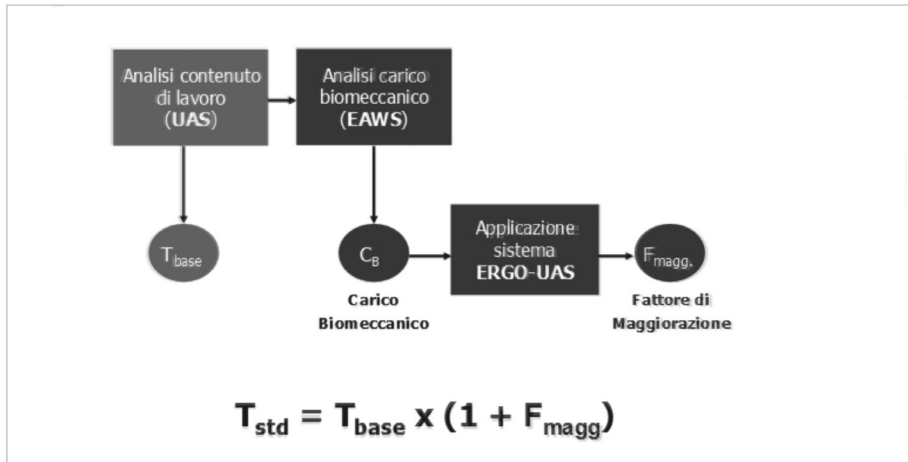


Figura 4. Calcolo del fattore di maggiorazione

Fattore Ergonomico: è la maggiorazione di tempo calcolata in funzione del carico biomeccanico, misurato in modo conforme alle normative CEN (progettazione) e ISO (rilievo diretto).

Fattore Tecnico-Organizzativo: è la maggiorazione di tempo pari a 1% a copertura di variazioni non assorbite dall'elasticità del sistema MTM-UAS e indipendenti dal carico biomeccanico.

Fattore di Maggiorazione: è la somma del Fattore Tecnico-Organizzativo e del Fattore Ergonomico.

Carico Biomeccanico: misura il livello di sollecitazione fisica a cui viene sottoposto il sistema muscolo-scheletrico.

Indice EAWS: è il punteggio risultante dall'applicazione del metodo di valutazione EAWS.

Tempo base totale della postazione: è la sommatoria dei tempi ciclo delle operazioni assegnate a un addetto in una data postazione e per un dato livello produttivo costituisce il "tempo base totale della postazione".

Tempo standard totale della postazione: è il tempo totale risultante dall'applicazione del fattore di maggiorazione al tempo base totale della postazione. Il tempo standard totale della postazione viene determinato a partire dal tempo base totale a cui viene applicato il fattore di maggiorazione (come rappresentato in figura).

CALCOLO DEL FATTORE ERGONOMICO

Il fattore ergonomico, e conseguentemente il fattore di maggiorazione contenente anche il fattore tecnico-organizzativo, è determinato per ogni postazione di lavoro in funzione della combinazione delle operazioni assegnate (bilanciamento) e non calcolato per ogni singolo movimento elementare in quanto il carico biomeccanico è influenzato dalla sequenza di operazioni e dalla loro ripetitività o frequenza.

Il fattore tecnico-organizzativo è la maggiorazione di tempo pari a 1% a copertura di variazioni non assorbite dall'elasticità del sistema MTM-UAS e indipendenti dal carico biomeccanico.

Il fattore ergonomico è direttamente collegato alla misurazione del carico biomeccanico attraverso la curva ERGO-UAS, rappresentata nel seguente grafico.

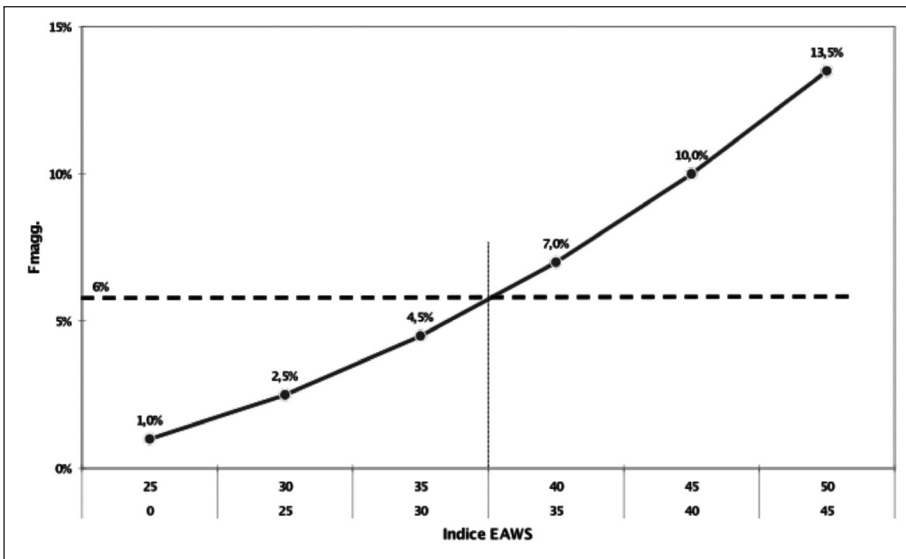


Figura 5. Curva del fattore di maggiorazione ergonomico

Tale curva è stata definita dall'International MTM Directorate sulla base di una vasta sperimentazione che ha coinvolto i maggiori produttori di automobili ed elettrodomestici europei. La sperimentazione si è resa necessaria per il fatto che il nuovo modello, che determina i fattori di maggiorazione per compensare la fatica, è più rispondente a quanto previsto dalle più recenti norme assegnando maggiorazioni all'intera sequenza lavorativa.

I valori della curva ERGO-UAS sono stati ricavati in modo da attenuare il carico biomeccanico in modo esponenziale al crescere del rischio da sovraccarico. La velocità della curva (o pendenza) e la sua posizione nel piano "indice EAWS - Fattore di Maggiorazione" sono stati calcolati in modo da:

- assegnare sufficiente recupero per uscire dalla zona a rischio elevato (zona rossa);
- assegnare sufficiente recupero per lavorare correttamente in aree a rischio medio/basso (zona gialla /verde).

Nel punto medio della zona a rischio medio (zona gialla) il fattore di maggiorazione è pari al 6%. In questa valutazione sono stati considerati sia il rischio a breve termine di sovraccarico del sistema osteo-muscolare sia quello a medio termine di sovraccarico del sistema tendineo.

Il valore minimo applicabile del fattore di maggiorazione è 1%, mentre il massimo è 13,5%. Resta comunque inteso che in caso di situazione a rischio (zona rossa, con indice EAWS >50 punti), nell'impossibilità di eseguire interventi tecnici immediati sul prodotto o sul processo, sarà applicata una maggiorazione tale da generare una riduzione del carico biomeccanico per riportare la valutazione del rischio almeno in zona media (area gialla, indice EAWS < 50 punti).

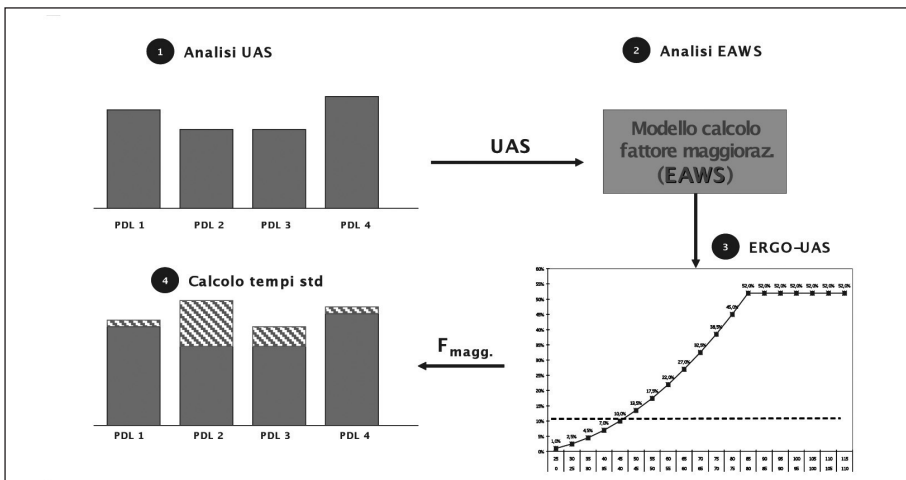


Figura 6. Schematizzazione del Sistema Ergo UAS

Saturazione su linee a trazione meccanizzata: carichi di lavoro

SATURAZIONE EFFETTIVA

Si definisce saturazione effettiva la quantità di lavoro assegnata nell'arco del turno di lavoro rapportata ai minuti di presenza al netto della refezione.

Qualora vi fossero variazioni nella composizione della produzione rispetto a quanto già programmato, l'attività lavorativa, laddove le condizioni tecnico-impiantistiche lo consentano, sarà eseguita senza variazioni di velocità anche nelle postazioni a monte e a valle, e comunque per un totale di minuti individuali non superiore a quelli previsti nell'arco del turno di lavoro stesso.

LINEA A TRAZIONE MECCANIZZATA

Si considerano linee a trazione meccanizzata le linee di produzione costituite da una successione di posti di lavoro (stazioni) su ciascuno dei quali si effettua sempre la stessa operazione tecnologica, operando su una serie di gruppi di parti staccate di un prodotto finale che si spostano lungo le linee a mezzo di sistema meccanico a velocità uniforme o con spostamenti a scatti con cadenza fissa, non influenzabile dal lavoratore, nelle quali le quantità di produzione giornaliera ed i tempi sono predeterminati.

Il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato è rigidamente costante per tutto il turno di lavoro e uguale alla "cadenza", cioè al tempo di spostamento del prodotto da una stazione a un'altra stazione successiva.

TEMPO MASSIMO DI SATURAZIONE INDIVIDUALE

È il totale (minuti) di presenza al netto dell'intervallo per refezione e delle pause.

Comunicazione dei tempi di lavoro

COMUNICAZIONE DEI TEMPI CICLO

La comunicazione all'operaio dei tempi ciclo sarà effettuata a mezzo dei cicli di lavorazione depositati

presso la UTE in modo che l'operaio interessato possa prenderne agevolmente visione.

Le comunicazioni riguardanti lavorazioni su tratti di linea o complessi meccanizzati, avverranno:

- a mezzo di comunicazione verbale da parte del superiore diretto a ogni singolo operaio;
- tramite la **"tabella descrizione attività"** depositata presso la Ute in modo che l'operaio interessato possa prenderne agevolmente visione. La tabella descrizione attività conterrà:
 - l'elenco delle attività assegnate alla postazione e i relativi tempi ciclo dell'operazione;
 - il tempo base totale della postazione;
 - l'indice EAWS della postazione;

- il fattore di maggiorazione applicato in funzione dell'indice EAWS espresso in percentuale;
- il tempo standard totale della postazione;
- la saturazione media.

Su lavorazioni non in linea, le comunicazioni saranno effettuate in ordine ai seguenti elementi:

- a) tempo ciclo dell'operazione;
- b) fattore di maggiorazione;
- c) produzione oraria;
- d) tempi macchina;
- e) mezzi di lavoro impiegati;
- f) tempo del ciclo nel caso di operazioni in abbinamento;
- g) produzione oraria nel caso di operazioni in abbinamento.

TEMPI NUOVI

I tempi nuovi, da determinarsi per lavorazioni nuove o per nuovi metodi di lavorazione e per esigenze che comunque ne richiedono la modifica, verranno rilevati con le metodologie del rilievo cronometrico oppure del rilievo con metodi a elementi normalizzati come MTM-UAS, MTM-MEK, MTM1 o MTM2.

AVVIAMENTO NUOVE LAVORAZIONI

Per avviamento di nuove lavorazioni si intende il periodo in cui:

- a) ha inizio una nuova lavorazione;
- b) vengono introdotte nuove macchine o impianti di rilevante importanza;
- c) intervengono sostanziali variazioni del processo produttivo o del ciclo di lavorazione;

in tali casi si procede alla messa a punto della lavorazione e alla determinazione dei tempi nuovi. In questo periodo gli operai interessati lavorano senza preventiva comunicazione dei tempi di esecuzione.

I singoli programmi di avviamento sono elaborati per periodi variabili a seconda delle lavorazioni e delle esigenze tecnico-produttive.

I programmi possono essere variati nel corso del relativo periodo ove intervengano esigenze non previste di qualsiasi natura (necessità tecnico-produttive, tecnico organizzative, ecc.).

ASSESTAMENTO DEI TEMPI

Il periodo di assestamento dei tempi decorre dal momento in cui, raggiunta la messa a punto della lavorazione, vengono assegnati e comunicati agli operai interessati i tempi base provvisori.

L'assestamento ha la durata di quattro mesi di effettiva esecuzione del lavoro; in detti periodi i tempi base sono suscettibili di variazioni in più o in meno. Durante il periodo di

assestamento, il fattore di maggiorazione assegnato sarà stimato per i gruppi definiti sulla base dell'omogeneità delle condizioni di lavoro.

Alla fine del periodo di assestamento il fattore di maggiorazione è valutato applicando ERGO-UAS alle operazioni assegnate a ciascuna postazione di lavoro in relazione ai livelli produttivi adottati e ai tempi base rilevati.

Reclami

I reclami riguardanti le applicazioni dei tempi base e/o del tempo standard totale della postazione, che appaiono contestabili sulla base delle osservazioni dei lavoratori, in riferimento a fattori obiettivi, potranno essere esercitati dai lavoratori stessi, nelle forme e nei modi stabiliti dalla seguente procedura:

- il lavoratore potrà rivolgersi al proprio responsabile e richiedere di poter prendere visione dei cicli di lavorazione nonché della “tabella descrizione attività” depositati presso la UTE. Nel caso si riscontrassero discordanze tra quanto previsto dal ciclo di lavoro e la sequenza di attività assegnate alla postazione di lavoro e ivi esposte - comunicate verbalmente dal superiore diretto al singolo operaio - si procederà, entro il turno di lavoro successivo, alla verifica dei contenuti e all'eventuale allineamento tra le attività svolte e quanto previsto, sia dal ciclo di lavorazione, sia dalla tabella descrizione attività;
- il lavoratore, qualora non ritenga risolutivo l'esito della verifica, potrà avanzare motivato reclamo per il tramite di un componente del Consiglio delle RSA, che lo rappresenterà e assisterà nella trattazione della questione, il cui esame dovrà essere esaurito dalla Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione di norma entro tre giorni lavorativi;
- la Commissione individuerà un referente aziendale che coordinerà le attività di analisi, sia per quanto attiene le tempistiche delle verifiche tecniche, sia per quanto riguarda il coinvolgimento degli enti aziendali interessati, nonché per organizzare eventuali approfondimenti sulla metodologia ERGO-UAS applicata;
- la Commissione potrà prendere visione della documentazione tecnica ed esaminerà, per il tramite del competente ente di stabilimento, la correttezza dell'elenco delle attività assegnate alla postazione e i relativi tempi ciclo dell'operazione, il tempo base totale e l'indice EAWS della postazione, il fattore di maggiorazione applicato in funzione dell'indice EAWS espresso in percentuale, il tempo standard totale, nonché la saturazione media della postazione. Inoltre, si dovrà esaminare anche l'eventuale esistenza, all'interno della postazione di lavoro, di limiti oggettivi conseguenti a vincoli tecnici o di mix produttivo per cui, da parte aziendale, necessitano interventi gestionali specifici;

- l'esito della verifica svolta sulle condizioni del posto di lavoro dal punto di vista degli indici di rischio, riferiti rispettivamente al corpo intero e agli arti superiori, consentirà l'eventuale adozione di appropriate misure di carattere tecnico-organizzativo che saranno anche condivise nell'ambito della Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- qualora la Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione non ritenga risolutivo l'esito delle verifiche svolte, la trattazione della questione potrà avere un supplemento di analisi di ulteriori cinque giorni lavorativi.

Dell'esito della suddetta procedura sarà dato riscontro al lavoratore interessato.

Durante il periodo di analisi le Parti si asterranno dall'intraprendere iniziative unilaterali e comunque, sino alla definizione della questione, il reclamo di cui sopra non sospenderà l'esecutività dei tempi assegnati.

Resta inteso che detta procedura è indipendente da quella prevista dall'articolo 13 del Titolo primo del CCSL.

Appendice

RIEPILOGO DELLE DEFINIZIONI

Operazione - è un insieme di fasi di lavoro necessarie alla trasformazione del prodotto, chiamate "elementi d'operazione", eseguite dall'operaio, dalla macchina o da entrambi in uno stesso posto di lavoro.

Tempo base - è il tempo necessario per la corretta esecuzione dell'elemento d'operazione.

Tempo ciclo dell'operazione - è la sommatoria dei tempi base di una data operazione.

Rilievo Diretto - i tempi rilevati sono ottenuti con la diretta osservazione del ciclo operativo e la valutazione degli elementi da misurare avviene attraverso elementi normalizzati predeterminati oppure attraverso la rilevazione cronometrica del tempo.

Preventivazione - i tempi preventivati sono ottenuti per confronto di identità operative, utilizzando tabelle precostituite che contengono dati standard per le diverse fasi di operazioni componenti le singole attività di lavoro.

Ciclo di lavorazione - è il razionale susseguirsi delle operazioni necessarie alla trasformazione di un dato prodotto secondo un ordine prestabilito.

Fattore Ergonomico - è la maggiorazione di tempo calcolata in funzione del carico biomeccanico.

Fattore Tecnico-Organizzativo - è la maggiorazione di tempo a copertura di variazioni non assorbite dall'elasticità del sistema MTM-UAS.

Fattore di Maggiorazione - è la somma del Fattore Tecnico-Organizzativo e del Fattore Ergonomico.

Carico Biomeccanico - è la misura del livello di sollecitazione fisica a cui viene sottoposto il sistema muscolo-scheletrico.

Metodo di valutazione EAWS - è un sistema di analisi ergonomica per la valutazione dei rischi associati al carico biomeccanico.

Indice EAWS - è il punteggio risultante dall'applicazione del metodo di valutazione EAWS.

Tempo base totale della postazione - è la sommatoria dei tempi ciclo delle operazioni assegnate a un addetto in una data postazione e per un dato livello produttivo.

Tempo standard totale della postazione - è il tempo totale risultante dall'applicazione del fattore di maggiorazione al tempo base totale della postazione.

Tempo massimo di saturazione individuale - è il totale (in minuti) di presenza al netto dell'intervallo per refezione e delle pause..

Saturazione effettiva - è la quantità di lavoro assegnata nell'arco del turno di lavoro rapportata ai minuti di presenza al netto dell'intervallo per refezione.

MONTE ORE PERMESSI SINDACALI PER LE OO.SS. FIM, UILM, FISMIC E UGLM

CRITERI DI DETERMINAZIONE E GESTIONE

Il monte ore per permessi sindacali retribuiti, in riferimento a quanto previsto dall'art. 2 del Titolo primo del CCSL, costituisce, per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria sopra indicata singolarmente considerata alla data del presente accordo, condizione di miglior favore rispetto alle norme di legge anche agli effetti di cui all'art. 11 del Titolo primo del CCSL e viene attribuito annualmente.

Con l'assegnazione del suddetto monte ore le Parti intendono assorbire e disciplinare tutti i trattamenti previsti dalla legge in materia di permessi sindacali retribuiti ulteriori rispetto alla spettanza legale per attività sindacale dei dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) stabilita dall'articolo 23, penultimo comma, della legge n. 300/1970.

a) Regole per la determinazione del monte ore annuo unico a livello complessivo del Gruppo Stellantis, del Gruppo Iveco Group e del Gruppo CNH Industrial

Il monte ore annuo complessivo a disposizione, in ciascuno dei tre Gruppi, di ciascuna Organizzazione sindacale per la quale viene quantificato in relazione al numero di tutti i dipendenti operai, impiegati e quadri sarà determinato applicando due parametri di cui alla Tabella 1 sottostante riferita a ciascun Gruppo.

Il parametro A per le singole OO.SS. firmatarie.

Il parametro B per le singole OO.SS. firmatarie che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, abbiano una percentuale di rappresentatività pari o superiore all'8% determinata dal numero dei propri dirigenti delle RSA in carica rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA delle Organizzazioni sindacali firmatarie. Pertanto è da intendersi che sulla base dell'indicatore della rappresentatività alla data di sottoscrizione del presente accordo tale parametro sarà moltiplicato per 3 per il calcolo del monte ore in Stellantis e CNH Industrial, mentre sarà moltiplicato per 4 per il calcolo del monte ore in Iveco Group, nel quale sono 4 le OO.SS. firmatarie che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, hanno una percentuale di rappresentatività pari o superiore all'8%.

Tabella 1 ore totali = ore risultanti dal parametro A + ore risultanti dal parametro B

Stellantis Parametri per calcolo ore		Iveco Group e CNH Industrial Parametri per calcolo ore	
A	n. dipendenti x 0,46	A	n. dipendenti x 0,37
B da applicare se la % RSA è pari o superiore all'8%	n. dipendenti x 0,69	B da applicare se la % RSA è pari o superiore all'8%	n. dipendenti x 0,81

Legenda:

n. dipendenti: è il numero degli operai, impiegati e quadri iscritti a libro unico del lavoro al 31 dicembre dell'anno precedente, comunicato annualmente a ciascuna Organizzazione sindacale entro il mese di gennaio dell'anno cui il monte ore si riferisce.

% RSA: è la percentuale di rappresentatività delle singole OO.SS. interessate determinata dal numero dei propri dirigenti delle RSA in carica rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA delle Organizzazioni sindacali firmatarie in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Esclusivamente per le singole Organizzazioni sindacali interessate dall'applicazione del parametro B, le ore derivanti dal suddetto parametro (0,69x3 per il Gruppo Stellantis, 0,81x4 per il Gruppo Iveco Group e 0,81x3 per il Gruppo CNH Industrial) andranno ripartite in relazione alla percentuale di rappresentatività delle singole OO.SS. interessate dall'applicazione del suddetto parametro. Tale rappresentatività sarà determinata dal numero dei dirigenti delle RSA di ciascuna O.S., come presente alla data di sottoscrizione del presente accordo e interessata dall'applicazione del parametro B, in carica al 31 dicembre dell'anno precedente rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA delle OO.SS. interessate dall'applicazione del parametro B in carica al 31 dicembre dell'anno precedente.

b) Regole per assegnazione del monte ore a livello di società/unità produttiva o organizzativa

Per la determinazione delle quantità massime di ore assegnabili, a livello di singola società, fermo restando il valore massimo complessivo del monte ore a livello di ciascun Gruppo di cui al precedente punto a), vengono applicati, per ciascuna Organizzazione sindacale considerata, in riferimento alla società interessata, i parametri della Tabella 1 ossia: per Stellantis il parametro A (0,46 per ciascun dipendente) se la % RSA è inferiore all' 8% e i parametri A+B (0,46+0,69=1,15 per ciascun dipendente) se la % RSA è pari o superiore all' 8% e per Iveco Group e CNH Industrial il parametro A (0,37 per ciascun dipendente) se la % RSA è inferiore all' 8% e i parametri

A+B ($0,37+0,81=1,18$ per ciascun dipendente) se la % RSA è pari o superiore all'8%.

Il numero di ore così individuato potrà essere incrementato, sempre nell'ambito del valore massimo complessivo del monte ore a livello di ciascun Gruppo di cui al precedente punto a), secondo le percentuali indicate nella sotto riportata Tabella 2, sulla base della rispettiva percentuale di rappresentatività delle singole OO.SS. interessate determinata dal numero dei propri dirigenti delle RSA in carica al 31 dicembre dell'anno precedente rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA delle Organizzazioni sindacali firmatarie in carica al 31 dicembre dell'anno precedente nella singola società interessata.

Fermi restando sia il numero di ore complessive attribuibili alla singola specifica società, ancorché incrementato dalla percentuale come definita al precedente comma, sia il valore massimo complessivo del monte ore di ciascun Gruppo di cui al punto a), per la determinazione della quantità massima di ore assegnabili a livello di unità produttiva/organizzativa sono applicati, per ciascuna Organizzazione sindacale considerata, in riferimento all'unità produttiva/organizzativa interessata i parametri della Tabella 1 ossia: per Stellantis il parametro A ($0,46$ per ciascun dipendente) se la % RSA è inferiore all'8% e i parametri A+B ($0,46+0,69=1,15$ per ciascun dipendente) se la % RSA è pari o superiore all'8% e per Iveco Group e CNH Industrial il parametro A ($0,37$ per ciascun dipendente) se la % RSA è inferiore all'8% e i parametri A+B ($0,37+0,81=1,18$ per ciascun dipendente) se la % RSA è pari o superiore all'8%. Il numero di ore così individuato potrà essere incrementato secondo le percentuali indicate nella sotto riportata Tabella 2, sulla base della rispettiva percentuale di rappresentatività delle singole OO.SS. interessate determinata dal numero dei dirigenti della propria RSA in carica al 31 dicembre dell'anno precedente rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA delle Organizzazioni sindacali firmatarie in carica al 31 dicembre dell'anno precedente nella singola unità produttiva/organizzativa interessata.

Tabella 2

% RSA	% massima incremento ammesso
fino al 15%	10%
superiore al 15% e fino al 20%	20%
superiore al 20% e fino al 25%	25%
superiore al 25% e fino al 30%	30%
superiore al 30% e fino al 35%	35%
superiore al 35%	45%

La Direzione aziendale fornirà il numero dei dipendenti da prendere a riferimento e il numero massimo di ore assegnabili a livello di singola società e di singola unità produttiva/organizzativa.

Al fine di rispettare il valore massimo di monte ore determinato in base alla Tabella 1 per i Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial, nel caso in cui un'O.S. assegni un numero di ore superiore in alcune società/unità produttive o organizzative in base alle previsioni di cui alla Tabella 2, sarà necessario che la stessa O.S. provveda ad assegnare un numero di ore inferiore rispetto a quello risultante dal calcolo di cui in Tabella 1 in altre società/unità produttive o organizzative.

Modalità di utilizzo del monte ore

Il monte ore potrà essere utilizzato a copertura di:

1. tutte le ore di permesso sindacale retribuito per i dirigenti delle RSA, che eccedono le 8 ore mensili spettanti ex art. 23, penultimo comma, legge n. 300/1970;
2. tutte le ore di permesso per i componenti di organismi/incaricati per le operazioni connesse alla consultazione elettorale per la nomina/designazione di RSA/RLS;
3. tutte le ore di permesso per i dipendenti delle singole unità produttive/organizzative delle società che ricoprono cariche nelle strutture dell'Organizzazione sindacale e che richiedano assenze continuative dal posto di lavoro, previa comunicazione scritta da parte della competente Segreteria nazionale indicante la persona interessata e il periodo di fruizione; in tal caso, in via del tutto eccezionale, potrà essere superato il limite massimo della spettanza teorica prevista per ogni unità produttiva, così come sotto precisato;
4. tutte le ore di permesso per i componenti degli organi direttivi di cui all'art. 30 legge n. 300/1970 e di cui all'art. 2 del Titolo primo del CCSL. Al fine dell'utilizzo di tali permessi, l'Organizzazione sindacale dovrà comunicare per iscritto alla Direzione aziendale della singola unità produttiva/organizzativa a inizio anno, l'elenco completo dei componenti degli organi direttivi per l'anno di riferimento, tempestivamente eventuali variazioni in corso di anno al suddetto elenco e, con almeno 48 ore di anticipo rispetto alla fruizione, l'elenco dei lavoratori che fruiranno di tali permessi con indicazione del/ dei giorno/i di fruizione e della durata dei permessi. In ogni singola unità produttiva/organizzativa nel corso della stessa giornata lavorativa sarà possibile l'assenza di lavoratori partecipanti a riunione dell'organo direttivo di un'unica Organizzazione sindacale; in caso di concomitante richiesta da parte di più Organizzazioni sindacali, sarà data priorità a quella che avrà richiesto per prima tale permesso e farà fede la data/ora di ricezione da parte dell'Azienda della comunicazione relativa all'indizione della riunione. In via del tutto eccezionale e previa richiesta congiunta da parte delle Segreterie nazionali firmatarie, sarà valutata con la Direzione aziendale la possibilità di effettuare una riunione congiunta degli organi direttivi delle stesse Organizzazioni, qualora la richiesta venga formulata con congruo anticipo (20 giorni) e siano fatte salve le esigenze operative aziendali;

5. tutte le ore di permesso richieste da lavoratori delle singole unità produttive/organizzative componenti degli organi direttivi, non dirigenti delle RSA, sia per la partecipazione alle riunioni dell'organo direttivo di cui sono componenti sia per lo svolgimento di servizi per i lavoratori all'esterno dell'unità produttiva/organizzativa di appartenenza o all'interno dei locali sindacali presenti nell'unità stessa;
6. tutte le ore di permesso richieste da lavoratori componenti del Comitato Aziendale Europeo per partecipare a riunioni, incontri, ivi compresi quelli preparatori, o ad altre attività direttamente connesse al ruolo di rappresentante dei lavoratori nell'ambito del suddetto Comitato.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCSL, per le quali sono definite condizioni di miglior favore in materia di permessi sindacali, unitamente alle proprie strutture territoriali e RSA valuteranno le opportune iniziative finalizzate a contenere l'utilizzo dei permessi sindacali, così salvaguardando le esigenze operative aziendali nelle giornate lavorative di quelle unità produttive/organizzative interessate da sospensioni di attività, quali ad esempio la possibilità di indire le riunioni dei propri organi direttivi nei periodi nei quali non è prevista attività lavorativa presso le unità produttive/organizzative interessate.

Ai lavoratori di cui ai precedenti punti 2, 3, 4, 5 e 6 (che non siano dirigenti delle RSA) non sono in nessun caso applicabili le tutele previste dalle leggi e dal CCSL per i dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Il monte ore complessivo potrà essere utilizzato per il 60% nel primo semestre (gennaio- giugno) e per il restante 40% nel secondo semestre (luglio-dicembre). Le ore afferenti a ciascuna parte dell'anno saranno fruite nel periodo medesimo e le ore non fruite nel primo semestre saranno trasferite nel semestre successivo.

Entro il mese di luglio le Parti si incontreranno per valutare le misure idonee da porre in atto per contenere, alla luce dello scenario allora ipotizzabile, il consumo annuo di ore di permesso sindacale retribuito oltre a esaminare eventuali situazioni critiche nell'utilizzo del monte ore.

La Segreteria nazionale di ciascuna Organizzazione sindacale, entro 20 giorni dalla data di indicazione del monte ore per l'anno di riferimento, provvederà ad assegnare per ciascuna società/unità produttiva o organizzativa le quote spettanti, il cui ammontare complessivo (al netto delle spettanze di legge per i dirigenti delle RSA ex art. 23, penultimo comma, legge 300/1970) sarà contenuto nel limite della spettanza teorica prevista per singola società/unità produttiva o organizzativa sulla base di quanto definito al punto b), fatta salva la specifica eccezione prevista al punto 3 precedente e fermo restando in ogni caso il rispetto del limite massimo del monte ore generale complessivo.

Tale assegnazione costituisce condizione necessaria per la retribuità dei permessi sindacali.

In caso di superamento delle ore assegnate, relativamente a ciascuna società/unità produttiva o organizzativa, l'Azienda provvederà a trattenere le ore eccedenti l'assegnato con le spettanze del primo periodo di paga successivo al mese in cui il superamento sarà stato comunicato alla Segreteria nazionale dell'Organizzazione sindacale competente.

In caso di assegnazione tardiva, saranno considerati retribuiti i permessi fruiti nel periodo compreso tra il mese di prevista assegnazione e la tardiva assegnazione con effetto dal mese successivo a quello in cui sarà comunicata la tardiva assegnazione stessa.

In caso di variazioni in corso d'anno dell'assegnazione alle diverse società/unità produttive o organizzative, la Segreteria nazionale dell'Organizzazione sindacale dovrà comunicarle in anticipo rispetto all'utilizzo delle ore ulteriormente assegnate.

Nella comunicazione dovrà essere anche specificata la/le società nonché la/le unità produttiva/e alla cui assegnazione originaria dovranno essere sottratte le ore così trasferite.

Il lavoratore che intende fruire di permessi sindacali, salvo comprovati casi di urgenza, dovrà richiedere, in forma scritta utilizzando apposito modulo (come da fac-simile in allegato 1), il permesso con un preavviso minimo di 24 ore, se interno, e di 48 ore, se esterno.

Non potranno essere utilizzati permessi sindacali interni non retribuiti, salvo il caso di partecipazione a riunioni con la Direzione aziendale qualora fosse esaurito l'intero monte ore.

I permessi dovranno riguardare soltanto i periodi di tempo compresi nei limiti dell'orario normale di lavoro dei singoli lavoratori interessati (essendo escluso qualsiasi compenso per i periodi di tempo eccedenti tale orario) e non potranno essere richiesti per periodi inferiori al quarto d'ora. Pertanto, i lavoratori interessati dovranno presentarsi sul proprio posto di lavoro all'inizio del turno e, successivamente, utilizzare il permesso, fatto salvo il caso di utilizzo del permesso fuori dall'Azienda.

Per il computo e la registrazione del periodo di assenza dal lavoro si considereranno i quarti d'ora arrotondando, per eccesso o per difetto, le eventuali frazioni in minuti compresi tra un quarto d'ora e quello successivo.

Per l'attuazione, la gestione e la rendicontazione dei permessi viene utilizzato un apposito cartellino individuale mensile intestato alle persone aventi diritto (come da fac-simile in allegato 2).

Sul cartellino, oltre ai dati anagrafici e identificativi del dipendente, viene indicato

anche il sindacato di appartenenza; tale cartellino sarà intestato, ogni mese, dall'ufficio Personale dell'unità produttiva/organizzativa e consegnato ai rispettivi responsabili dei titolati all'utilizzo dei permessi sindacali.

Ciascun titolato, nel momento in cui fruisca di permesso sindacale richiesto nei termini previsti, firmerà l'apposito cartellino.

Il responsabile del titolato alla fruizione del permesso sindacale provvederà:

- a) a rilasciare all'interessato il permesso scritto sull'apposito modulo (come da fac-simile in allegato 3);
- b) ad annotare sul cartellino individuale, in corrispondenza del giorno, l'ora di inizio e quella del rientro sul posto di lavoro o comunque del termine del permesso;
- c) a fare controfirmare di volta in volta dal titolare del cartellino il periodo di tempo utilizzato per il permesso;
- d) a consegnare all'ufficio Personale il cartellino individuale mensile relativo ai permessi sindacali.

Al fine di consentire all'Organizzazione sindacale il monitoraggio dell'andamento dell'utilizzo dei permessi sindacali, l'Azienda fornirà mensilmente alla Segreteria nazionale dell'Organizzazione sindacale il dato dei permessi sindacali fruiti.

Esclusivamente ai dirigenti delle RSA, ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 legge n. 300/1970, saranno concessi, previa richiesta scritta all'Azienda da parte dell'interessato di regola 3 giorni prima della fruizione, permessi sindacali non retribuiti nella misura massima di 8 giorni all'anno, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

SOCIETA'	
RICHIESTA DI PERMESSO SINDACALE	
DATA:	
ORA:	
L./LA SIGNOR/A	ID. AZIENDALE
(COGNOME)	(NOME)
APPARTENENTE ALL'UNITA' PRODUTTIVA:	
Dirigente delle R.S.A.	R.L.S.
Componente del DIRETTIVO
CHEDE UNPERMESSO SINDACALE DALLE ORE ALLE ORE DEL GIORNO	
PER RECARSI	
MOTIVO PER CUI IL PERMESSO E' RICHESTO CON TERMINE RIDOTTO DI PREAVVISO	
.....	
.....	
FIRMA DEL RICHIEDENTE	

ALLEGATO 2

CARTELLINO INDIVIDUALE PERMESSI SINDACALI

SOCIETA'	
UNITA' PRODUTTIVA	
SIGNOR/A	
MESE DI	

ID. AZIENDALE	
SINDACATO	

GIORNO	DALLE ORE	ALLE ORE	COD. PERMESSO	VISTO DEL TITOLARE	DALLE ORE	ALLE ORE	COD. PERMESSO	VISTO DEL TITOLARE	DALLE ORE	ALLE ORE	COD. PERMESSO	VISTO DEL TITOLARE	TOTALE ORE DI PERMESSO			VISTO DEL RESPONSABILE
													RSA	RLS	DIRETTO	
1																
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																
24																
25																
26																
27																
28																
29																
30																
31																
TOTALE ORE MENSIL																

SOCIETA'				
PERMESSO SINDACALE				
DATA:		ORA:		
IL/LA SIGNOR/A (COGNOME)	 (NOME)		ID. AZIENDALE
APPARTENENTE ALL'UNITA' PRODUTTIVA:				
	Dirigente delle R.S.A.		R.L.S.	
	Componente del DIRETTIVO		
E' INPERMESSO SINDACALE DALLE ORE ALLE ORE DEL GIORNO				
PER RECARSI				
FIRMA DEL RESPONSABILE				

MONTE ORE PERMESSI SINDACALI PER L'O.S. AQCFR

CRITERI DI DETERMINAZIONE E GESTIONE

Il monte ore per permessi sindacali retribuiti regolamentato dalla presente intesa, in riferimento a quanto previsto dall'art. 2, Titolo Primo, del CCSL, costituisce per l'AQCFR condizione di miglior favore rispetto alle norme di legge anche agli effetti di cui all'art. 11, Titolo Primo, del CCSL e viene attribuito annualmente.

Con l'assegnazione del suddetto monte ore le Parti intendono assorbire e disciplinare tutti i trattamenti previsti dalla legge in materia di permessi sindacali retribuiti ulteriori rispetto alla spettanza legale per attività sindacale dei dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) stabilita dall'articolo 23, penultimo comma, della Legge 300/1970.

a) Regole per la determinazione del monte ore annuo unico a livello complessivo dei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial

Il monte ore annuo complessivo a disposizione, in ciascuno dei tre Gruppi, dell'AQCFR, per la quale viene quantificato in relazione al numero dei dipendenti impiegati e quadri sarà determinato applicando due parametri di cui alla Tabella 1 sottostante riferita a ciascun Gruppo.

Il parametro A applicabile al numero dei dipendenti impiegati e quadri.

Il parametro B applicabile al numero dei dipendenti impiegati e quadri qualora alla data del presente accordo l'AQCFR abbia una percentuale di rappresentatività pari o superiore all'8% determinata dal numero dei propri dirigenti delle RSA in carica rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA, delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCSL.

Tabella 1 ore totali = ore risultanti dal parametro A + ore risultanti dal parametro B

Stellantis Parametri per calcolo ore		Iveco Group e CNH Industrial Parametri per calcolo ore	
A	n. dipendenti x 0,46	A	n. dipendenti x 0,37
B da applicare se la % RSA è pari o superiore all'8%	n. dipendenti x 0,69	B da applicare se la % RSA è pari o superiore all'8%	n. dipendenti x 0,81

Legenda:

n. dipendenti: è il numero degli impiegati e quadri iscritti a libro unico del lavoro al 31 dicembre dell'anno precedente, comunicato annualmente a ciascuna Organizzazione sindacale entro il mese di gennaio dell'anno cui il monte ore si riferisce.
% RSA: è la percentuale di rappresentatività dell'AQCFR determinata dal numero dei propri dirigenti delle RSA in carica rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA delle Organizzazioni sindacali firmatarie in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo.

b) Regole per assegnazione del monte ore a livello di società/unità produttiva o organizzativa

Per la determinazione delle quantità massime di ore assegnabili, a livello di singola società, fermo restando il valore massimo complessivo del monte ore a livello di ciascun Gruppo di cui al precedente punto a), vengono applicati, per l'AQCFR, in riferimento alla società interessata, i parametri della Tabella 1 ossia: per Stellantis il parametro A (0,46 per ciascun dipendente impiegato e quadro) se la % RSA è inferiore all' 8% e i parametri A+B (0,46+0,69=1,15 per ciascun dipendente impiegato e quadro) se la % RSA è pari o superiore all' 8% e per Iveco Group e CNH Industrial il parametro A (0,37 per ciascun dipendente impiegato e quadro) se la % RSA è inferiore all' 8% e i parametri A+B (0,37+0,81=1,18 per ciascun dipendente impiegato e quadro) se la % RSA è pari o superiore all'8%.

Il numero di ore così individuato potrà essere incrementato, sempre nell'ambito del valore massimo complessivo del monte ore a livello di ciascun Gruppo di cui al precedente punto a), secondo le percentuali indicate nella sotto riportata Tabella 2, sulla base della rispettiva percentuale di rappresentatività delle singole OO.SS. interessate determinata dal numero dei propri dirigenti delle RSA in carica al 31 dicembre dell'anno precedente rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA delle Organizzazioni sindacali firmatarie in carica al 31 dicembre dell'anno precedente nella singola società interessata.

Fermi restando sia il numero di ore complessive attribuibili alla singola specifica società, ancorché incrementato dalla percentuale come definita al precedente comma, sia il valore massimo complessivo del monte ore di ciascun Gruppo di cui al punto a), per la determinazione della quantità massima di ore assegnabili a livello di unità produttiva/organizzativa sono applicati, per l'AQCFR, in riferimento all'unità produttiva/organizzativa interessata i parametri della Tabella 1 ossia: per Stellantis il parametro A (0,46 per ciascun dipendente impiegato e quadro) se la % RSA è inferiore all'8% e i parametri A+B (0,46+0,69=1,15 per ciascun dipendente impiegato e quadro) se la % RSA è pari o superiore all'8% e per Iveco Group e CNH Industrial il parametro A (0,37 per ciascun dipendente impiegato e quadro) se la % RSA è inferiore all' 8% e i parametri A+B (0,37+0,81=1,18 per ciascun dipendente impiegato e quadro) se la % RSA è pari o superiore all'8%.

Il numero di ore così individuato potrà essere incrementato secondo le percentuali indicate nella sotto riportata Tabella 2, sulla base della percentuale di rappresentatività dell'AQCFR determinata dal numero dei dirigenti della propria RSA in carica al 31 dicembre dell'anno precedente rispetto al numero totale dei dirigenti delle RSA delle Organizzazioni sindacali firmatarie in carica al 31 dicembre dell'anno precedente nella singola unità produttiva/organizzativa interessata.

Tabella 2

% RSA	% massima incremento ammesso
fino al 15%	10%
superiore al 15% e fino al 20%	20%
superiore al 20% e fino al 25%	25%
superiore al 25% e fino al 30%	30%
superiore al 30% e fino al 35%	35%
superiore al 35%	45%

La Direzione aziendale fornirà il numero dei dipendenti impiegati e quadri da prendere a riferimento e il numero massimo di ore assegnabili a livello di singola società e di singola unità produttiva/organizzativa. Al fine di rispettare il valore massimo di monte ore determinato in base alla Tabella 1 per il Gruppo Stellantis e per i Gruppi Iveco Group e CNH Industrial, nel caso in cui l'AQCFR assegni un numero di ore superiore in alcune società/unità produttive o organizzative in base alle previsioni di cui alla Tabella 2, sarà necessario che la stessa provveda

ad assegnare un numero di ore inferiore rispetto a quello risultante dal calcolo di cui in Tabella 1 in altre società/unità produttive o organizzative.

Modalità di utilizzo del monte ore

Il monte ore potrà essere utilizzato a copertura di:

1. tutte le ore di permesso sindacale retribuito per i dirigenti delle RSA, che eccedono le 8 ore mensili spettanti ex art. 23, penultimo comma, legge 300/1970;
2. tutte le ore di permesso per i componenti di organismi/incaricati per le operazioni connesse alla consultazione elettorale per la nomina/designazione di RSA/RLS;
3. tutte le ore di permesso per i dipendenti delle singole unità produttive/organizzative delle società che ricoprano cariche nelle strutture dell'AQCFR e che richiedano assenze continuative dal posto di lavoro, previa comunicazione scritta da parte della Segreteria nazionale indicante la persona interessata e il periodo di fruizione; in tal caso, in via del tutto eccezionale, potrà essere superato il limite massimo della spettanza teorica prevista per ogni unità produttiva, così come sotto precisato;
4. tutte le ore di permesso per i componenti degli organi direttivi di cui all'art. 30 legge 300/1970 e di cui all'art. 2, Titolo Primo, del CCSL. Al fine dell'utilizzo di tali permessi, l'AQCFR dovrà comunicare per iscritto alla Direzione aziendale della singola unità produttiva/organizzativa a inizio anno l'elenco completo dei componenti degli organi direttivi per l'anno di riferimento, nonché tempestivamente eventuali variazioni in corso di anno al suddetto elenco e, con almeno 48 ore di anticipo rispetto alla fruizione, l'elenco dei lavoratori che fruiranno di tali permessi con indicazione del/dei giorno/i di fruizione e della durata dei permessi. In ogni singola unità produttiva/organizzativa nel corso della stessa giornata lavorativa sarà possibile l'assenza di lavoratori partecipanti a riunione dell'organo direttivo di un'unica Organizzazione sindacale; in caso di concomitante richiesta da parte di più Organizzazioni sindacali, sarà data priorità a quella che avrà richiesto per prima tale permesso e farà fede la data/ora di ricezione da parte dell'Azienda della comunicazione relativa all'indizione della riunione. In via del tutto eccezionale e previa richiesta congiunta da parte delle Segreterie nazionali firmatarie del CCSL, sarà valutata con la Direzione aziendale la possibilità di effettuare una riunione congiunta degli organi direttivi delle stesse Organizzazioni, qualora la richiesta venga formulata con congruo anticipo (20 giorni) e siano fatte salve le esigenze operative aziendali;
5. tutte le ore di permesso richieste da lavoratori delle singole unità produttive/organizzative componenti degli organi direttivi, non dirigenti delle RSA, sia per la partecipazione alle riunioni dell'organo direttivo di cui sono componenti sia per lo svolgimento di servizi per i lavoratori all'esterno dell'unità produttiva/organizzativa di appartenenza o all'interno dei locali sindacali presenti nell'unità stessa;
6. tutte le ore di permesso richieste da lavoratori componenti del Comitato Aziendale Europeo per partecipare a riunioni, incontri, ivi compresi quelli preparatori, o ad altre attività direttamente connesse al ruolo di rappresentante dei lavoratori nell'ambito del suddetto Comitato.

L'AQCFR, unitamente alle strutture territoriali e alle RSA, al pari delle altre Organizzazioni sindacali firmatarie del CCSL, per le quali sono definite condizioni di miglior favore in materia di permessi sindacali, valuterà, le opportune iniziative finalizzate a contenere l'utilizzo dei permessi sindacali, così salvaguardando le esigenze operative aziendali nelle giornate lavorative di quelle unità produttive/organizzative interessate da sospensioni di attività, quali ad esempio la possibilità di indire le riunioni dei propri organi direttivi nei periodi nei quali non è prevista attività lavorativa presso le unità produttive/organizzative interessate.

Ai lavoratori di cui ai precedenti punti 2, 3, 4, 5 e 6 (che non siano dirigenti delle RSA) non sono in nessun caso applicabili le tutele previste dalle leggi e dal CCSL per i dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Il monte ore complessivo potrà essere utilizzato per il 60% nel primo semestre (gennaio-giugno) e per il restante 40% nel secondo semestre (luglio-dicembre). Le ore afferenti a ciascuna parte dell'anno saranno fruite nel periodo medesimo e le ore non fruite nel primo semestre saranno trasferite nel semestre successivo.

Entro il mese di luglio le Parti si incontreranno per valutare le misure idonee da porre in atto per contenere, alla luce dello scenario allora ipotizzabile, il consumo annuo di ore di permesso sindacale retribuito oltre ad esaminare eventuali situazioni critiche nell'utilizzo del monte ore.

La Segreteria nazionale dell'AQCFR, entro 20 giorni dalla data di indicazione del monte ore per l'anno di riferimento, provvederà ad assegnare per ciascuna società/unità produttiva o organizzativa le quote spettanti, il cui ammontare complessivo (al netto delle spettanze di legge per i dirigenti delle RSA ex art. 23, penultimo comma, legge 300/1970) sarà contenuto nel limite della spettanza teorica prevista per singola società/unità produttiva o organizzativa sulla base di quanto definito al punto b), fatta salva la specifica eccezione prevista al punto 3 precedente e fermo restando in ogni caso il rispetto del monte ore generale complessivo.

Tale assegnazione costituisce condizione necessaria per la retribuità dei permessi sindacali.

In caso di superamento delle ore assegnate, relativamente a ciascuna società/unità produttiva o organizzativa, l'Azienda provvederà a trattenere le ore eccedenti l'assegnato con le spettanze del primo periodo di paga successivo al mese in cui il superamento sarà stato comunicato alla Segreteria nazionale dell'AQCFR.

In caso di assegnazione tardiva, saranno considerati retribuiti i permessi fruiti nel periodo compreso tra il mese di prevista assegnazione e la tardiva assegnazione con effetto dal mese successivo a quello in cui sarà comunicata la tardiva assegnazione stessa.

In caso di variazioni in corso d'anno dell'assegnazione alle diverse società/unità produttiva o organizzativa, la Segreteria nazionale dell'AQCFR dovrà comunicarle in anticipo rispetto all'utilizzo delle ore ulteriormente assegnate.

Nella comunicazione dovrà essere anche specificata la o le società/unità produttiva o organizzativa alla cui assegnazione originaria dovranno essere sottratte le ore così trasferite.

Il lavoratore che intende fruire di permessi sindacali, salvo comprovati casi di urgenza, dovrà richiedere, in forma scritta utilizzando apposito modulo (come da fac-simile in allegato 1), il permesso con un preavviso minimo di 24 ore, se interno, e di 48 ore, se esterno.

Non potranno essere utilizzati permessi sindacali interni non retribuiti, salvo il caso di partecipazione a riunioni con la Direzione aziendale qualora fosse esaurito l'intero monte ore.

I permessi dovranno riguardare soltanto i periodi di tempo compresi nei limiti dell'orario normale di lavoro dei singoli lavoratori interessati (essendo escluso qualsiasi compenso per i periodi di tempo eccedenti tale orario) e non potranno essere richiesti per periodi inferiori al quarto d'ora. Pertanto, i lavoratori interessati dovranno presentarsi sul proprio posto di lavoro all'inizio del turno e, successivamente, utilizzare il permesso, fatto salvo il caso di utilizzo del permesso fuori dall'Azienda.

Per il computo e la registrazione del periodo di assenza dal lavoro si considereranno i quarti d'ora arrotondando, per eccesso o per difetto, le eventuali frazioni in minuti compresi tra un quarto d'ora e quello successivo.

Per l'attuazione, la gestione e la rendicontazione dei permessi viene utilizzato un apposito cartellino individuale mensile intestato alle persone aventi diritto (come da fac-simile in allegato 2).

Sul cartellino, oltre ai dati anagrafici e identificativi del dipendente, viene indicata anche l'appartenenza all'AQCFR; tale cartellino sarà intestato, ogni mese, dall'ufficio Personale dell'unità produttiva/organizzativa e consegnato ai rispettivi responsabili dei titolati all'utilizzo dei permessi sindacali.

Ciascun titolato, nel momento in cui fruisca di permesso sindacale richiesto nei termini previsti, firmerà l'apposito cartellino.

Il responsabile del titolato alla fruizione del permesso sindacale provvederà:

- a) a rilasciare all'interessato il permesso scritto sull'apposito modulo (come da fac-simile in allegato 3);
- b) ad annotare sul cartellino individuale, in corrispondenza del giorno, l'ora di inizio e quella del rientro sul posto di lavoro o comunque del termine del permesso;
- c) a fare controfirmare di volta in volta dal titolare del cartellino il periodo di tempo utilizzato per il permesso;
- d) a consegnare all'ufficio Personale il cartellino individuale mensile relativo ai permessi sindacali.

Al fine di consentire all'AQCFR il monitoraggio dell'andamento dell'utilizzo dei permessi sindacali, l'Azienda fornirà mensilmente alla Segreteria nazionale il dato dei permessi sindacali fruiti.

Esclusivamente ai dirigenti delle RSA, ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 della legge 300/1970, saranno concessi, previa richiesta scritta all'Azienda da parte dell'interessato di regola 3 giorni prima della fruizione, permessi sindacali non retribuiti nella misura massima di 8 giorni all'anno, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

ALLEGATO 1

SOCIETA'	
RICHIESTA DI PERMESSO SINDACALE	
DATA:	
ORA:	
I, LA SIGNOR /A	ID. AZIENDALE
(COGNOME)	(NOME)
APPARTENENTE ALL'UNITA' PRODUTTIVA:	
Dirigente delle R.S.A.	R.L.S.
Componente del DIRETTIVO
CHIEDE UN PERMESSO SINDACALE DALLE ORE ALLE ORE DEL GIORNO	
PER RECARSI	
MOTIVO PER CUI IL PERMESSO E' RICHESTO CON TERMINE RIDOTTO DI PREAVVISO	
.....	
.....	
FIRMA DEL RICHIEDENTE	

CARTELLINO INDIVIDUALE PERMESSI SINDACALI

SOCIETA'	
UNITA' PRODUTTIVA	
SIGNOR/A	
MESE DI	

ID. AZIENDALE	
SINDACATO	

GIORNO	DALLE ORE	ALLE ORE	COD. PERMESSO	VISTO DEL TITOLARE	DALLE ORE	ALLE ORE	COD. PERMESSO	VISTO DEL TITOLARE	DALLE ORE	ALLE ORE	COD. PERMESSO	VISTO DEL TITOLARE	TOTALE ORE DI PERMESSO			VISTO DEL RESPONSABILE
													RSA	RLS	DIRETTIVO	
1																
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																
24																
25																
26																
27																
28																
29																
30																
31																
TOTALE ORE MENSIL																

ALLEGATO 3

SOCIETA'	
PERMESSO SINDACALE	
DATA:	
ORA:	
IL/LA SIGNOR /A (COGNOME) (NOME) ID. AZIENDALE	
APPARTENENTE ALL'UNITA' PRODUTTIVA:	
Dirigente delle R.S.A.	R.L.S.
Componente del DIRETTIVO
E' INPERMESSO SINDACALE DALLE ORE ALLE ORE DEL GIORNO	
PER RECARSI	
FIRMA DEL RESPONSABILE	

STRUMENTI INFORMATICI

STRUMENTI INFORMATICI PER IL CONSIGLIO DELLE RSA

L'Azienda metterà a disposizione del Consiglio delle RSA una postazione di lavoro, composta da personal computer fisso e relativi accessori, eventuali stampante e attrezzature idonee alla comunicazione o alla trasmissione di dati, con connessione a internet.

Ciascun componente del Consiglio delle RSA potrà accedere con specifica password di identificazione personale, fornita dai sistemi informativi aziendali.

REGOLE GENERALI DI GESTIONE E UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI

L'utilizzo del personal computer e l'accesso a internet dovranno essere strettamente connessi con l'attività svolta da ciascun lavoratore o coerenti con l'espletamento delle funzioni previste da norma di legge o del presente Contratto Collettivo, ferme restando le responsabilità giuridiche personali degli utilizzatori conseguenti a eventuali usi impropri.

L'Azienda potrà adottare le misure atte ad assicurare la corretta gestione operativa e amministrativa della postazione di lavoro, gestendone nel tempo la configurazione.

Le suddette attività potranno anche essere effettuate da remoto; i risultati di eventuali inventari dei componenti hardware e dei programmi software installati in ogni postazione di lavoro potranno essere utilizzati da parte aziendale per la gestione delle licenze o per verificare la conformità della condotta dei dipendenti alle norme legali e contrattuali vigenti, al Codice di condotta e alle Linee guida aziendali in materia di utilizzo degli strumenti informatici.

Ferma restando la normativa di legge in materia di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori al fine di predisporre idonee misure di sicurezza, cercare di prevenire utilizzi indebiti che possano essere fonte di responsabilità per l'Azienda o per il dipendente, l'Azienda adotterà, anche da remoto, soluzioni preventive atte ad assicurare la disponibilità e l'integrità dei sistemi informativi nonché la riservatezza delle informazioni, quali, ad esempio, antivirus, configurazioni di sistema per escludere operazioni vietate dalla legge, black-list, ecc, così da ridurre a quanto strettamente necessario eventuali analisi ex post miranti ai medesimi fini.

L'Azienda potrà effettuare da remoto, attraverso strumenti centralizzati, la prima installazione della postazione di lavoro, la configurazione dei sistemi operativi, garantendo i successivi aggiornamenti di software e/o variazioni di programmi applicativi, di singoli prodotti software e della loro configurazione.

L'Azienda, al fine di assicurare la funzionalità delle attrezzature messe a disposizione, si riserva di effettuare interventi di manutenzione utili per assicurare il corretto impiego dei mezzi messi a disposizione dei lavoratori.

L'Azienda potrà rilevare i dati di utilizzo delle attrezzature fornite ai lavoratori, in forma aggregata per tipologia di utilizzo e per centro di costo / unità organizzativa e con le modalità previste dalla regolamentazione aziendale e, comunque, in conformità con la normativa vigente. I dati saranno utilizzabili per gli scopi previsti dalla legge e in adempimento di obblighi da essa definiti e saranno conservati per i tempi strettamente necessari al perseguimento di finalità organizzative, produttive, di sicurezza e di tutela del patrimonio aziendale e che saranno esaminati periodicamente a livello locale con il Consiglio delle RSA.

In caso di riscontro di utilizzo anomalo dei mezzi messi a disposizione, la Società potrà richiamare la generalità dei lavoratori all'osservanza delle regole.

Soltanto qualora perdurino anomalie o vi siano evidenze di anomalie significative che siano riconducibili a violazioni delle Linee Guida aziendali di cui al successivo capoverso, la Società potrà effettuare controlli su base individuale a seguito dell'accertamento di eventuali abusi, fermo restando che l'attivazione di controlli dovrà essere comunicata preventivamente a ciascun lavoratore o gruppo di lavoratori interessati, al fine di eventuali contestazioni e possibili conseguenti sanzioni.

L'Azienda fornirà a ciascun lavoratore copia delle Linee guida aziendali per il corretto utilizzo degli strumenti informatici messi a disposizione dei lavoratori, nonché per le modalità di effettuazione dei controlli sul corretto uso degli strumenti stessi.

MODELLO A)

Verbale di consegna e presa in carico del pc e attrezzature connesse - RSA

Al signor _____
 Dirigente della RSA di _____

(luogo) , _____

In data odierna si consegna al Consiglio delle RSA dello stabilimento/sede _____
 il personal computer (PC) e l'attrezzatura informatica allo stesso connessa:

Tipo dispositivo (PC, stampante)	
Marca	
Modello	
Numero di Asset	
Numero di Serie	
Applicazioni di sistema disponibili	

Per l'utilizzo del PC e dell'attrezzatura informatica connessa, a Lei è assegnata la USER Questo profilo individuale d'accesso è strettamente personale e non può essere dato in utilizzo ad altra persona.

A ciascun dirigente della RSA sono messi a disposizione i suddetti beni nel rispetto e in applicazione nonché esclusivamente per le finalità di quanto stabilito dall'art. 6 – Strumenti Informatici e dall'Allegato Tecnico – Strumenti informatici del Titolo Primo, capitolo Diritti Sindacali del vigente Contratto Collettivo Specifico di Lavoro.

L'assegnazione del PC e dell'attrezzatura allo stesso connessa è determinata dalla qualifica di dirigente della RSA in capo ai destinatari e pertanto è revocabile qualora vengano meno i criteri che l'hanno determinata.

Distinti saluti

(firma dell'Azienda) _____

Firma del dirigente della RSA per ricevuta _____ il _____

MODELLO B)

Verbale di consegna e presa in carico del pc e attrezzature connesse - RLS

Al signor _____
RLS di _____

(luogo) , _____

In data odierna si consegna ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) dello stabilimento/sede di _____ il personal computer (PC) e l'attrezzatura informatica allo stesso connessa:

Tipo dispositivo (PC, stampante)	
Marca	
Modello	
Numero di Asset	
Numero di Serie	
Applicazioni di sistema disponibili	

Per l'utilizzo del PC e dell'attrezzatura informatica connessa, a Lei è assegnata la USER Questo profilo individuale d'accesso è strettamente personale e non può essere dato in utilizzo ad altra persona.

A ciascun RLS sono messi a disposizione i suddetti beni nel rispetto e in applicazione nonché esclusivamente per le finalità di quanto stabilito nel capitolo Ambiente di Lavoro – Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) del Titolo Secondo e dall'Appendice Tecnica – Strumenti informatici del Titolo Primo, capitolo Diritti Sindacali del vigente Contratto Collettivo Specifico di Lavoro.

L'assegnazione del PC e dell'attrezzatura allo stesso connessa è determinata dalla qualifica di RLS in capo ai destinatari e pertanto è revocabile qualora vengano meno i criteri che l'hanno determinata.

Distinti saluti

(firma dell'Azienda) _____

Firma dell'RLS per ricevuta _____ il _____

VERBALE DI PRESA IN CARICO DELLA CHIAVE DELL'ARMADIO E DELLA DOCUMENTAZIONE IVI CONTENUTA PRESSO LA "SALA DELLA SICUREZZA"

Con il presente verbale si attesta la consegna della chiave dell'armadio contenente:

- copia del Documento sulla Valutazione dei Rischi (DVR) di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 81 del 9 aprile 2008 elaborato ai sensi dell'art. 28 e messo a disposizione per la consultazione ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera o) dello stesso D. Lgs.;
- l'elenco dei Documenti Unici di Valutazione dei Rischi di Interferenze (DUVRI) redatti ai sensi dell'art. 26, comma 3 del del D. Lgs. 81 del 9 aprile 2008 ed eventuali copie degli stessi, richieste e messe a disposizione per la consultazione ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera p) del medesimo D. Lgs.;
- la documentazione relativa a pareri, linee guida, buone prassi e programmi adottati dall'OPHS la cui attuazione rientri tra le competenze della Commissione Salute e Sicurezza, con specifico riferimento alla tipologia di attività svolta nell'unità produttiva;
- (eventuali altri documenti messi a disposizione: es. schede di manutenzione, ecc.....).

Il sig. _____, in qualità di RLS, attesta la consegna della chiave in oggetto - dando atto della messa a disposizione dei documenti di cui sopra - e si obbliga a custodirla con la dovuta diligenza, avuto riguardo alla riservatezza della documentazione contenuta nell'armadietto, con particolare riferimento agli obblighi di cui alle vigenti disposizioni previsti all'art. 50, comma 6, del D. Lgs. 81/2008.

Il sig. _____, insieme con gli altri RLS, è invitato a fissare con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione uno o più incontri, nella misura necessaria a consentire l'illustrazione dei contenuti dei documenti di cui sopra, anche tenuto conto dell'eventuale necessità di approfondimenti inerenti ai rischi specifici.

Il sig. _____ si impegna a riconsegnare la chiave qualora venga meno, per qualsivoglia ragione, il suo incarico di RLS.

Addì _____

per la Società _____

il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza _____

Allegato N. 5

ACCORDI E REGOLAMENTO OPHS

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 8 marzo 2023

tra

Stellantis N.V., Iveco Group N.V. e CNH Industrial N.V., in nome proprio e in nome e per conto delle società dei rispettivi Gruppi che applicano il CCSL

e

FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC-CONFSAL, UGLM-UGL e AQCFR

si conviene che, a decorrere dalla data di rinnovo del CCSL per il periodo 2023-2026, la composizione dell'Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS) definita nell'accordo istitutivo del 4 aprile 2011 è ridefinita come segue:

-per parte sindacale, due componenti per ciascuna delle Organizzazioni sindacali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC-CONFSAL e un componente per ciascuna della Organizzazioni sindacali UGLM-UGL e AQCFR;

-per parte datoriale, otto per l'Unione Industriali Torino e le tre Capogruppo.


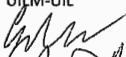

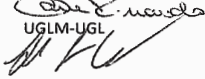
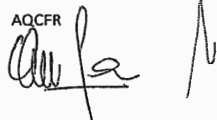
Letto, confermato e sottoscritto

per Stellantis N.V.

Iveco Group N.V.

CNH Industrial N.V.



FIM-CISL

UILM-UIL

FISMIC-CONFSAL

UGLM-UGL

AQCFR


VERBALE di ACCORDO

Addì, 4 aprile 2011, presso la sede Fiat, in Roma, si sono incontrate

Fiat SpA e Fiat Industrial SpA, ciascuna in nome proprio e in nome e per conto delle Società dei rispettivi Gruppi Fiat e Fiat Industrial, assistite dall'Unione Industriale di Torino

e

le Organizzazioni Sindacali FIM-CISL UILM-UIL e FISMIC Nazionali

per esaminare, discutere e definire specifici aspetti operativi connessi allo sviluppo e all'attuazione di un "Sistema di formazione continua per la salute e sicurezza sul lavoro", coerente con il modello adottato nel programma "Health & Safety First" e con le normative vigenti in materia.

Premesso che:

- la fase Pilota del Progetto, definita con l'accordo 16 giugno 2009, si è conclusa, mentre sono in avvio sia le estensioni convenute con l'accordo 9 settembre 2010 che i Piani approvati relativi alle unità produttive delle società che hanno partecipato al secondo sportello dell'Avviso 1/2010 di Fondimpresa;
- le Parti hanno valutato positivamente l'esperienza svolta sulla base di quanto definito nell'accordo del 16 giugno 2009, nelle successive modificazioni e integrazioni definite con gli accordi del 17 luglio, 19 ottobre, 13 novembre 2009 (due accordi), 21 gennaio, 7 luglio e 9 settembre 2010;
- le Parti condividono pertanto la volontà di estendere progressivamente l'iniziativa formativa a tutte le realtà produttive di tutte le società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial, promuovendone inoltre l'applicazione nelle società fornitrici contigue territorialmente, in coerenza con l'integrazione delle stesse secondo i principi del WCM;
- le Parti considerano particolarmente rilevante e significativa la condivisione dei vari interventi di costante messa a punto degli aspetti contenutistici e metodologici delle attività formative;
- le Parti condividono gli interventi connessi alle attività della sicurezza e al miglioramento effettivo dei ruoli e delle funzioni delle figure professionali coinvolte nello sviluppo e attuazione del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL);

le Parti hanno verificato contenuti e livello di attuazione dei corsi oggetto di obblighi formativi istituzionali ai sensi di quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi. A questo proposito le Parti convergono di definire congiuntamente contenuti e metodi dei corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in coerenza con lo spirito e le modalità proprie del Programma "Health & Safety First";

tutto ciò premesso, le Parti convengono di costituire un **Organismo Paritetico interaziendale "Health & Safety"** (d'ora in poi OPHS) ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera ee) e art. 51, comma 4 del D.Lgs. 81/2008.

All'OPHS saranno affidate, nell'ambito delle competenze previste dall'art. 51, commi 2, 3, 3bis, 3ter, 6:

- *lo svolgimento del compito di istanza preliminare in merito ad eventuali controversie che potranno sorgere sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti ed inerenti alle materie di cui al presente accordo;*
- *lo svolgimento delle funzioni definite dal quarto comma dell'art. 32 e dall'art. 37 del D.Lgs. 81/2008, relative alla formazione per le diverse figure professionali coinvolte per lo sviluppo e l'attuazione del SGSSSL;*
- *la definizione di contenuti specifici, modalità, articolazione temporale, promozione, programmazione ed attuazione delle attività formative destinate ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, anche in coerenza con quanto stabilito in materia nei contratti collettivi applicati nelle società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial;*
- *la definizione, promozione, sviluppo e attuazione di azioni formative inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro destinate alla generalità o a gruppi omogenei di lavoratori, oltre all'elaborazione e raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici.*

Ai fini di cui sopra l'OPHS potrà svolgere o promuovere, ai sensi dell'art. 51, comma 3-bis, del D.Lgs. 81/2008, attività di formazione anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

L'OPHS opererà con proprio regolamento e avendo riguardo degli Organismi Paritetici costituiti a livello territoriale ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2008.

L'OPHS viene pertanto costituito in data odierna, secondo la composizione convenuta nell'Allegato, che fa parte integrante della presente intesa. I componenti ivi indicati pariteticamente in due per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo e sei per l'Unione Industriale di Torino e le due società capogruppo, Fiat e Fiat Industrial, dei rispettivi Gruppi, opereranno nel rispetto di quanto stabilito nel Regolamento e in modo da assicurare la pariteticità in sede deliberativa, in quanto il diritto di voto spettante a ciascun componente dell'OPHS potrà essere esercitato, in forza di specifica delega, da un altro componente appartenente alla medesima area di rappresentanza.

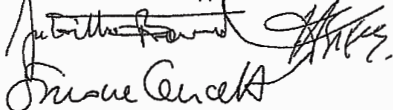
Le Parti si incontreranno entro il corrente mese di aprile per definire il regolamento dell'OPHS e la prima riunione dell'OPHS in data immediatamente successiva.

L'OPHS si riunirà con la periodicità indicata nel Regolamento ed ogni qual volta sarà necessario al fine di assicurare lo svolgimento dei suoi compiti.

Le Parti si incontreranno nuovamente entro il mese di novembre per verificare il funzionamento dell'OPHS e valutare eventuali integrazioni o modifiche del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

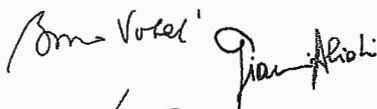
Per le Società dei Gruppi FIAT e FIAT INDUSTRIAL

Handwritten signatures in black ink, including names like "Antonio" and "Enrico".

Per l'Unione Industriale di Torino

Handwritten signature in black ink.

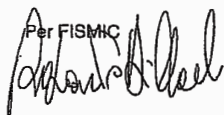
Per FIM - CISL

Handwritten signatures in black ink, including names like "Romano" and "Piero".

Per UILM - UIL

Handwritten signature in black ink.

Per FISMIC

Handwritten signature in black ink.

Allegato all'Accordo sindacale 4 aprile 2011

Organismo Paritetico "Health Safety"

Composizione

I componenti dell'OPHS sono individuati come segue:

per le Società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial:

1. Antonello Barocci
2. Simone Cencetti
3. Francesco Gaglianò
4. Franco Modaffari
5. Francesco Ruberto

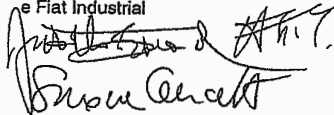
per l'Unione Industriale di Torino

1. Roberto Rinaldi

Per le Organizzazioni Sindacali:

- | | | |
|----|-------------------|----------|
| 1. | Gianni Alioti | FIM CISL |
| 2. | Giuseppe Baffert | FIM CISL |
| 3. | Susanna Costa | UILM UIL |
| 4. | Eros Panicali | UILM UIL |
| 5. | Leonardo Carrozzo | FISMIC |
| 6. | Roberto Di Maulo | FISMIC |

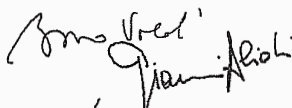
per le Società dei Gruppi Fiat
e Fiat Industrial



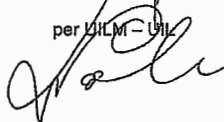
per l'Unione Industriale di Torino



per FIM - CISL



per UILM - UIL



per FISMIC



REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO PARITETICO HEALTH & SAFETY

Art. 1

OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento disciplina il funzionamento dell'Organismo Paritetico Health & Safety, o brevemente OPHS, costituito in forma di Associazione non riconosciuta ex art. 36 codice civile con l'accordo sindacale aziendale del 4 aprile 2011 stipulato da Fiat S.p.A. (oggi Stellantis N.V.), Fiat Industrial S.p.a. (oggi Iveco Group N.V. e CNH Industrial N.V.), Unione Industriali di Torino e le Organizzazioni Sindacali FIM-CISL UILM-UIL e FISMIC-CONFSAL ai sensi dell'art. 2 comma 1, lettera ee) e art. 51, comma 4 del d.lgs. n. 81/2008, e disciplinato da ultimo dall'accordo dell'8 marzo 2023 stipulato da Stellantis N.V., Iveco Group N.V. e CNH Industrial N.V., in nome proprio e in nome e per conto delle società dei rispettivi Gruppi che applicano il CCSL e FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC-CONFSAL, UGLM-UGL e AQCFR.

Per quanto non disciplinato nel presente Regolamento si intendono richiamate le disposizioni contenute nei suddetti accordi.

L'OPHS non ha scopo di lucro e ha sede in Torino, in via Plava 80, presso la sede di Stellantis N.V.

Art. 2

COMPETENZE, COMPOSIZIONE, CARICHE E INSEDIAMENTO DELL'OPHS

L'OPHS ha l'obiettivo di assicurare la "governance" partecipativa e condivisa tra i suoi componenti relativamente ai temi della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL) e del benessere, con particolare riguardo ai ruoli e alle competenze delle figure professionali coinvolte per lo sviluppo e l'attuazione del Sistema di Gestione della SSL (SGSSL), alla loro specifica rappresentanza e competenza, alle attività di informazione e formazione e all'elaborazione e proposta di iniziative e programmi finalizzati a garantire la massima efficienza ed efficacia della prevenzione nelle società dei tre Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial.

L'OPHS è costituito in maniera paritetica secondo i principi dell'accordo istitutivo ed è composto come definito dall'accordo dell'8 marzo 2023 da sedici componenti designati in pari misura da ciascuna delle parti istitutive: otto da parte datoriale, di cui tre per Stellantis, due per Iveco Group, due per CNH Industrial, uno per l'Unione Industriali di Torino e otto da parte sindacale, di cui due per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC-CONFSAL, uno per UGLM-UGL e uno per AQCFR.

L'OPHS individua tra i suoi componenti il Presidente e il Vice Presidente secondo le

modalità di seguito definite. Uno dei rappresentanti nominati dalla parte aziendale assume, su designazione della stessa parte, la funzione di Presidente ed uno dei rappresentanti nominati dalle Organizzazioni Sindacali assume, su designazione dei rappresentanti di parte sindacale, la funzione di Vice Presidente.

Il Presidente assume la rappresentanza dell'OPHS nelle sedi istituzionali.

I componenti dell'OPHS durano in carica due anni e sono tacitamente confermati salvo diverse comunicazioni sia da parte datoriale sia da parte sindacale.

L'OPHS è competente in merito all'interpretazione, l'integrazione e la modifica del presente Regolamento, anche in relazione ai possibili adeguamenti alla normativa di legge o all'evoluzione contrattuale.

L'OPHS svolge la sua azione valutando l'opportunità di eventuali iniziative integrate e in collaborazione con gli Organismi Paritetici attivi sui territori.

L'OPHS può partecipare a bandi pubblici, previa verifica della sua adeguatezza ai requisiti previsti nei diversi casi.

Art. 3

DECADENZA, DIMISSIONI E SOSTITUZIONI

Decadono dalla carica i componenti dell'OPHS che per tre volte consecutive non partecipano alle riunioni.

In caso di dimissioni o di decadenza dalla carica di un componente dell'OPHS, la parte che lo aveva designato provvede alla sua sostituzione entro la data di convocazione della prima riunione successiva alla data delle sue dimissioni.

I componenti dell'OPHS nominati in sostituzione di quelli eventualmente cessati, per qualunque causa, prima della scadenza del biennio, restano in carica fino a quando vi sarebbero rimasti i componenti che hanno sostituito.

Art. 4

GRATUITÀ DELLA PARTECIPAZIONE E DELLE CARICHE

L'OPHS opera a esclusivo carico di ciascuna delle parti istitutive. La partecipazione e le cariche interne all'Organismo sono a titolo gratuito, né sono previsti rimborsi spese. La gratuità è riferita a tutti i partecipanti alle attività e riunioni dell'OPHS, sia ai componenti dello stesso che a eventuali ospiti e invitati.

Art. 5

FUNZIONAMENTO DELL'OPHS

L'OPHS si riunisce indicativamente 4 volte all'anno e si riunisce in via straordinaria ogni qualvolta sia richiesto dal Presidente e dal Vice Presidente o da almeno tre componenti dell'OPHS stesso.

L'OPHS si riunisce di norma presso la propria sede o presso sedi condivise nella riunione precedente e le sue riunioni possono svolgersi in presenza, in videoconferenza o in modalità mista.

Presso la sede dell'OPHS è costituita la Segreteria, con il compito di provvedere a tutti gli adempimenti organizzativi ed amministrativi connessi all'attività dell'OPHS.

Il responsabile della Segreteria, individuato dal Presidente, provvede alle convocazioni e alla stesura di sintetico verbale delle riunioni, alle quali prende parte. Il verbale è oggetto di approvazione nella riunione successiva.

Il Presidente provvede alla convocazione dell'OPHS, tramite la Segreteria, mediante e-mail almeno quindici giorni prima di quello fissato per la riunione, ovvero, in caso di urgenza mediante tempestivo preavviso telefonico.

In caso di assenza, il Presidente sarà sostituito dal Vice Presidente. In casi straordinari di assenza di entrambi assume la Presidenza il componente più anziano.

Perché l'OPHS possa considerarsi regolarmente riunito e possa deliberare dovrà partecipare almeno la metà più uno dei componenti e, comunque, non meno della metà dei componenti per ciascuna delle due parti.

In caso di impossibilità giustificata alla partecipazione alla riunione ciascun componente potrà delegare un altro componente appartenente alla medesima area di rappresentanza. Ogni componente potrà ricevere una sola delega che dovrà essere inviata via e-mail alla Segreteria prima dell'inizio dell'incontro.

L'OPHS potrà decidere di invitare alle riunioni, di norma in occasione della riunione precedente, uno o più esperti o specialisti nelle materie di competenza dell'OPHS stesso.

Art. 6

DIRITTO DI VOTO E SUO ESERCIZIO

Ciascun componente dell'OPHS ha diritto ad un voto.

Il diritto di voto può anche essere esercitato, in caso di assenza giustificata, tramite delega ad altro componente dell'OPHS appartenente alla stessa area di rappresentanza.

In ogni caso le deliberazioni sono assunte all'unanimità dei presenti.

Art. 7

COMPITI DELL'OPHS E REGOLE DI ESERCIZIO DEGLI STESSI

L'OPHS ha il compito di affrontare preventivamente le questioni di respiro strategico e avanzate in materia di SSL e benessere elaborando e condividendo idee e contenuti al fine di sviluppare iniziative e progetti da implementare, secondo modalità e tempi definiti di volta in volta, nelle società dei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial.

L'impegno dell'OPHS è di contribuire allo sviluppo ed alla diffusione di una vera cultura della prevenzione nell'ambito delle società dei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial, in coerenza con la normativa in vigore a livello nazionale ed europeo.

L'OPHS promuove la comunicazione delle proprie attività e dei risultati raggiunti attraverso i diversi strumenti di comunicazione anche al fine di fungere da esempio virtuoso per eventuali altri settori industriali a livello nazionale che siano così stimolati a sviluppare analoghe modalità partecipative.

Le competenze dell'OPHS sono quelle indicate nell'accordo istitutivo del 4 aprile 2011 sulla base di quanto stabilito dall'art. 51, commi 2, 3, 3 bis, 3 ter e 6 del d.lgs. n. 81/2008.

L'OPHS costituisce il naturale interlocutore e referente delle Commissioni Salute e Sicurezza sul Lavoro a livello di stabilimento/unità produttiva (CSSL) così come stabilite dal Contratto Collettivo Specifico di Lavoro (CCSL) in vigore, per le comuni finalità collegate all'attuazione del SGSSL.

In particolare l'OPHS:

1. svolge il compito di sede di composizione di eventuali controversie che potranno sorgere relativamente all'applicazione dei diritti di rappresentanza e all'informazione e alla formazione previsti dalle norme vigenti e inerenti la SSL, che non trovino soluzione nell'ambito della CSSL, secondo le modalità operative indicate da specifiche linee guida definite nell'ambito dell'OPHS. Qualora l'OPHS non giunga ad esprimere un parere unanime, lo stesso trasmette alle parti interessate un documento contenente i pareri espressi e le relative motivazioni: in tal caso la controversia sarà riportata, come previsto dal CCSL, alla Commissione Paritetica Nazionale;
2. condivide criteri, metodologie e procedure per massimizzare l'efficacia e l'efficienza della gestione delle tematiche inerenti la SSL e il benessere, tenendo conto del contesto normativo di riferimento. Qualora opportuno l'OPHS si impegna a dare visibilità delle proprie proposte e dei risultati raggiunti nelle sedi tecniche e istituzionali preposte con l'obiettivo di fornire il proprio contributo al miglioramento della prevenzione a livello nazionale;
3. definisce periodicamente le indicazioni e le linee guida su cui le CSSL dovranno incentrare le loro attività annuali;
4. promuove iniziative di monitoraggio e/o sensibilizzazione in materia di coinvolgimento e promozione del ruolo e delle competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e di funzionamento delle CSSL;
5. progetta e realizza iniziative di comunicazione sui temi di competenza sia all'interno dei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial sia all'esterno;

6. promuove, sviluppa e attua, definendone i contenuti specifici, le modalità e l'articolazione temporale delle attività formative inerenti la SSL ed il benessere destinate alla generalità, a gruppi omogenei di lavoratori e alle diverse figure professionali coinvolte nello sviluppo del SGSSL secondo quanto previsto dalla normativa in vigore, anche in coerenza con quanto stabilito in materia nel CCSL in vigore;
7. valuta la fattibilità operativa di brevi interventi di informazione e formazione, da realizzarsi durante l'orario di lavoro, per rafforzare la consapevolezza dei lavoratori nell'attività di prevenzione nel proprio contesto lavorativo e fornisce indicazioni alle CSSL in ordine alla loro possibile realizzazione individuando aree di sperimentazione;
8. predisponde e analizza report annuali sulle attività formative realizzate;
9. adotta e condivide soluzioni organizzative o procedurali – coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica adottate volontariamente – finalizzate alla promozione della SSL e del benessere (buone prassi);
10. valuta l'adozione di strumenti e metodologie, da affiancare a quelli già esistenti, finalizzati all'ottenimento del miglior benessere dei lavoratori nei luoghi di lavoro con particolare riferimento agli operatori delle linee di montaggio;
11. svolge o promuove attività di formazione, nonché ricerca e innovazione, in collaborazione con l'Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF) per la ricerca e l'attuazione di iniziative di finanziamento pubblico dedicate alla formazione;
12. verifica la coerenza dei soggetti erogatori delle iniziative formative con i criteri previsti dalla normativa e dal sistema di formazione continua, applicati nelle società dei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial;
13. condivide la verifica della conformità dei programmi formativi e delle società o enti erogatori con la normativa vigente dotandosi al riguardo di specifici standard qualitativi;
14. promuove la segnalazione di buone prassi e iniziative sia a livello nazionale sia internazionale attinenti alla SSL e al benessere alle CSSL affinché le stesse verifichino la loro possibile applicazione nell'ambito di riferimento;
15. promuove iniziative volte al coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella giornata mondiale della sicurezza in ambito salute, sicurezza e benessere nei luoghi di lavoro, definendo criteri e linee guida nei confronti delle CSSL per la loro realizzazione;
16. promuove iniziative di informazione e formazione sui temi legati all'economia circolare e sostenibilità, alle emissioni, all'impatto ambientale, al trattamento dei rifiuti, all'impatto energetico da realizzarsi in sede di CSSL;
17. può emettere pareri sui temi inerenti la SSL e al benessere anche su richiesta delle CSSL secondo modalità definite in specifiche linee guida a cura dell'OPHS.

L'OPHS si avvale di un Comitato Tecnico, composto da specialisti di parte sindacale ed aziendale, che svolge i compiti e le attività ad esso assegnati secondo le tempistiche definite. L'OPHS individua il referente del Comitato Tecnico con il compito di coordinare le attività dello stesso. È responsabilità dell'OPHS valutare ed approvare le proposte del Comitato Tecnico.

Art. 8

OBBLIGO DI RISERVATEZZA

I componenti dell'OPHS ed ogni altra persona che partecipi alle riunioni dell'OPHS medesimo sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio sulle tematiche che vengono trattate nel corso delle riunioni.

Qualora venga acquisito un dato personale, relativo a società o loro dipendenti, esso sarà trattato nel rigoroso rispetto dei limiti previsti dal "Codice in materia di protezione dei dati personali" di cui al d.lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 9

EVENTUALI CONTROVERSIE E LORO DECISIONE

Qualsiasi controversia inerente l'interpretazione o l'applicazione del presente Regolamento è deferita all'esame delle parti del CCSL, che decidono all'unanimità.

Art. 10

DIFFUSIONE DEL REGOLAMENTO

L'OPHS assicura la diffusione del presente Regolamento, nonché degli aggiornamenti o delle modifiche future, curandone la trasmissione alle CSSL.

Discusso, definito e approvato in Torino, presso la sede dell'OPHS, il 01 giugno 2023.

DISCIPLINA DELL'ORGANISMO PARITETICO APPRENDISTATO E FORMAZIONE (OPAF)

Con l'intesa del 26 marzo 2018 FCA N.V. e CNH Industrial N.V., in nome proprio e in nome e per conto delle società appartenenti ai rispettivi Gruppi che applicano il CCSL, e le Organizzazioni sindacali nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e AQCF Rappresentanza, hanno convenuto l'attivazione dell'Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF) – già costituito in forma di associazione non riconosciuta ex art. 36 del codice civile – con funzioni di promozione, condivisione, supervisione e monitoraggio della formazione professionale, come di seguito specificato e secondo le modalità definite nell'apposito regolamento.

L'attività dell'OPAF è finalizzata, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 12 del Titolo terzo del CCSL, al perseguimento dei seguenti obiettivi in materia di apprendistato e formazione:

- assicurare, nell'ambito dei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial, omogeneità nei contenuti dei programmi formativi ai lavoratori di ciascuna società/settore nelle unità produttive site in regioni diverse, con particolare riguardo alle conoscenze e alle capacità tecnico-professionali richieste nell'impresa in base al processo e al ciclo produttivo, alle tecniche e agli strumenti utilizzati, ai programmi informatici in uso e alle procedure di sicurezza applicate, con particolare riguardo alla trasformazione in atto in ambito industry 4.0;
- assicurare analoga omogeneità nei contenuti dei programmi formativi connessi alle competenze relazionali e alla salute e sicurezza sul lavoro, avuto riguardo specifico alla metodologia e alle logiche dell'Health & Safety;
- valorizzare le potenzialità insite nella centralizzazione dell'erogazione formativa in presenza di situazioni omogenee sotto il profilo organizzativo e di processo, ferme restando le specificità di prodotto;
- aumentare l'efficacia dell'erogazione interna della formazione, in un contesto caratterizzato da prassi consolidate di metodologie formative comuni (in aula e on the job, affiancamento ed e-learning, ecc.) e articolazioni produttive su tutto il territorio nazionale, in più regioni, anche ai fini di affiancamento, attività on the job e visite didattiche in altre unità produttive.

Coerentemente con i suddetti obiettivi l'OPAF:

- costituisce la sede privilegiata per il confronto e la condivisione circa l'attività di formazione professionale rivolta alla generalità o a gruppi omogenei di lavoratori delle società appartenenti ai tre Gruppi;
- promuove le attività di formazione, prioritariamente e in coerenza con l'art. 13 del Titolo quarto del CCSL per la definizione di piani formativi sviluppati nell'ambito di Fondimpresa;
- svolge le attività di supervisione e monitoraggio della formazione professionale dei sopracitati lavoratori, anche allo scopo di estendere best practices formative sviluppate in singole realtà produttive e organizzative dei tre Gruppi;
- esercita le funzioni definite nell'art. 4 dell'Allegato tecnico n. 7 del CCSL in materia di apprendistato;
- si dota di strumenti adeguati alla realizzazione dei propri obiettivi, individuandoli tra quelli già in uso in azienda (es. registro della formazione) o definendoli ex novo.

Nell'ambito delle competenze sopra indicate, l'OPAF esercita le funzioni di "Comitato di Pilotaggio" relativamente ai piani formativi finanziati da Fondimpresa che interessino la generalità o gruppi omogenei di lavoratori di uno o più dei Gruppi, anche avuto riferimento a singoli settori o a società con unità produttive site in regioni diverse. In tale veste l'OPAF svolge le attività propedeutiche e conseguenti agli accordi di condivisione dei suddetti piani formativi, che saranno stipulati dallo stesso come definito dalle Parti firmatarie del CCSL e che dovranno essere comunicati dall'OPAF ai rappresentanti aziendali e sindacali delle unità produttive/organizzative interessate.

Resta inteso che la condivisione dei piani formativi sviluppati nell'ambito di Fondimpresa che interessino singole unità produttive/organizzative dovrà essere effettuata dal Consiglio delle RSA operante nell'unità produttiva/organizzativa cui si riferisce il piano e, in mancanza di questo, dalle Segreterie territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCSL anche nell'ambito dell'eventuale Organismo paritetico locale in conformità con quanto stabilito dall'art. 13 del Titolo quarto del CCSL.

L'OPAF è composto da un componente designato da ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del CCSL e da altrettanti componenti designati congiuntamente da Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial. L'OPAF opera nel rispetto di quanto stabilito nel regolamento e delibera con la maggioranza qualificata dei due terzi dei suoi componenti attraverso modalità atte ad assicurare la pariteticità in sede decisionale: a tal fine il diritto di voto spettante a ciascun componente può essere esercitato, in forza di specifica delega, da altro componente appartenente alla medesima area di rappresentanza.

L'OPAF si riunisce con la periodicità minima indicata nel regolamento e comunque ogni qual volta sia necessario per assicurare il corretto esercizio delle sue funzioni e il perseguimento degli obiettivi sopra definiti.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il presente Allegato n. 6 costituisce parte integrante del CCSL e sostituisce in ogni sua parte l'intesa del 26 marzo 2018 e i documenti a questa allegati, i quali perdono efficacia a far data dall'entrata in vigore del Contratto Collettivo medesimo.

REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO PARITETICO APPRENDISTATO E FORMAZIONE (OPAF)

Art. 1 - Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento, in conformità con quanto definito dal CCSL, disciplina il funzionamento dell'Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione, o brevemente OPAF, previsto dall'art. 12 del Titolo quarto del CCSL, costituito attraverso l'Allegato contrattuale n. 7- art. 4 in forma di associazione non riconosciuta ex art. 36 codice civile e attivato con l'accordo del 26 marzo 2018 sottoscritto da FCA N.V. e CNH Industrial N.V. e le Organizzazioni sindacali nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e AQCF Rappresentanza (da qui in avanti Parti istitutive).

Per quanto non disciplinato nel presente Regolamento si intendono richiamate le disposizioni contenute nel CCSL e le norme contrattuali di riferimento.

L'OPAF non ha scopo di lucro e ha sede in Torino, in via Nizza 250.

Art. 2 - Competenze, composizione, cariche e insediamento dell'OPAF

L'OPAF ha l'obiettivo di assicurare, nell'ambito dei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial, omogeneità nei contenuti dei programmi formativi a favore dei lavoratori, valorizzando, ove possibile, le potenzialità insite nella centralizzazione dell'erogazione formativa, senza trascurare la specificità dei bisogni di formazione relativi alle competenze tipiche delle singole realtà, nei limiti dei compiti attribuiti all'Organismo dal CCSL.

Tale obiettivo, in linea con quanto indicato nel CCSL, è perseguito privilegiando lo sviluppo di programmi formativi nell'ambito di Fondimpresa e l'erogazione interna della formazione.

L'OPAF è composto in maniera paritetica da dieci componenti designati in pari misura da ciascuna delle due Parti istitutive: cinque da parte datoriale, congiuntamente nominati da Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial, e cinque da parte sindacale, di cui uno per ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e AQCF Rappresentanza.

L'OPAF individua tra i suoi componenti il Presidente e il Vice Presidente secondo le modalità di seguito definite. Uno dei rappresentanti nominati dalla parte aziendale assume, su designazione della stessa parte, la funzione di Presidente e uno dei rappresentanti nominati dalle Organizzazioni sindacali assume, su designazione dei rappresentanti di parte sindacale, la funzione di Vice Presidente.

Il Presidente assume la rappresentanza dell'OPAF nelle sedi istituzionali.

I componenti dell'OPAF durano in carica due anni e possono essere confermati dalle Parti istitutive.

L'OPAF è competente in merito all'integrazione e alla modifica del presente Regolamento, derivanti da necessità di adeguamento alla normativa di legge o all'evoluzione contrattuale, da sottoporre per approvazione alle Parti istitutive.

L'OPAF svolge la sua azione valutando l'opportunità di eventuali iniziative integrate e in collaborazione con Fondimpresa e con gli Enti pubblici competenti in materia di formazione e può partecipare a bandi pubblici, previa verifica della sua adeguatezza ai requisiti previsti.

Art. 3 - Dimissioni, sostituzioni e decadenza

In caso di dimissioni di un componente dell'OPAF, la parte che lo aveva designato provvede alla sua sostituzione entro la data di convocazione della prima riunione successiva alla data delle sue dimissioni.

Decadono dalla carica i componenti dell'OPAF che per tre volte consecutive non partecipano, neppure per delega, alle riunioni.

I componenti dell'OPAF nominati in sostituzione di quelli eventualmente cessati, per qualunque causa, prima della scadenza del biennio, restano in carica fino a quando vi sarebbero rimasti i componenti che hanno sostituito.

Art. 4 - Gratuità della partecipazione e delle cariche

L'OPAF opera a esclusivo carico di ciascuna delle Parti istitutive. La partecipazione e le cariche interne all'Organismo sono a titolo gratuito, né sono previsti rimborsi spese. La gratuità è riferita a tutti i partecipanti alle attività e riunioni dell'OPAF, sia ai componenti dello stesso che a eventuali ospiti e invitati.

Art. 5 - Funzionamento dell'OPAF

L'OPAF si riunisce almeno 4 volte all'anno e comunque ogni qual volta sia necessario per assicurare il corretto esercizio delle sue funzioni e il perseguimento degli obiettivi assegnatigli.

Presso la sede dell'OPAF è costituita la Segreteria, con il compito di provvedere a tutti gli adempimenti organizzativi e amministrativi connessi all'attività dell'Organismo.

Il responsabile della Segreteria, individuato dal Presidente, provvede alle convocazioni e alla stesura di sintetico verbale delle riunioni, alle quali prende parte, che dovrà essere sottoscritto dallo stesso e dal Presidente o dal Vice Presidente. Il verbale è oggetto di approvazione nella seduta successiva.

L'OPAF si riunisce di norma presso la propria sede oppure nella sede indicata nella convocazione.

Il Presidente provvede alla convocazione dell'OPAF, tramite la Segreteria, mediante e-mail almeno quindici giorni prima di quello fissato per la riunione, ovvero, in caso di urgenza, mediante tempestivo preavviso telefonico.

In caso di assenza, il Presidente sarà sostituito dal Vice Presidente. In casi straordinari di assenza di entrambi assume la presidenza il componente più anziano.

Perché l'OPAF possa considerarsi regolarmente riunito dovrà essere fisicamente presente almeno la metà più uno dei componenti e, comunque, non meno della metà dei componenti per ciascuna delle due parti.

In caso di impossibilità giustificata alla partecipazione alla riunione ciascun componente potrà delegare un altro componente appartenente alla medesima area di rappresentanza. Ogni componente potrà portare una sola delega.

L'OPAF può decidere di invitare alle riunioni, di norma in occasione della riunione precedente, uno o più esperti o specialisti in materia di formazione.

Art. 6 - Diritto di voto e suo esercizio

Ciascun componente dell'OPAF ha diritto a un voto.

Il diritto di voto può anche essere esercitato, in caso di assenza giustificata, tramite delega ad altro componente dell'OPAF appartenente alla stessa area di rappresentanza.

In ogni caso le deliberazioni sono assunte a maggioranza qualificata di 2/3 dei componenti.

Art. 7 - Compiti dell'OPAF e regole di esercizio degli stessi

L'OPAF costituisce, nell'ambito del sistema partecipativo previsto dal CCSL, una stabile sede di dialogo in materia di formazione professionale e apprendistato in cui le Parti condividono idee e iniziative congiunte funzionali allo sviluppo delle competenze dei lavoratori come fattore chiave di competitività in coerenza con le logiche del World Class Manufacturing.

In quest'ottica costituisce obiettivo primario dell'Organismo promuovere un'idea di formazione continua accessibile, interattiva e in grado di garantire in modo effettivo un'adeguata professionalità dei lavoratori dei due Gruppi.

Le iniziative e i progetti proposti e/o elaborati nell'ambito dell'OPAF hanno carattere trasversale e sono rivolti alla generalità dei dipendenti di Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial o a gruppi omogenei di lavoratori appartenenti a settori o società con unità produttive site in regioni diverse.

Le competenze dell'OPAF sono quelle indicate nell'Allegato n. 6 e all'art. 4 dell'Allegato n. 7 del CCSL, sulla base di quanto stabilito dal CCSL all'art. 12 del Titolo quarto.

In particolare l'OPAF:

- condivide idee e progetti relativi a esigenze formative della generalità o di gruppi omogenei di lavoratori, nonché a criteri, metodologie e procedure per misurare l'efficacia della formazione, tenendo conto del contesto normativo e contrattuale di riferimento e delle metodologie e finalità del World Class Manufacturing;
- privilegia l'erogazione di attività formative implicanti l'utilizzo di tecnologie didattiche efficienti e sostenibili, in grado di conferire ai percorsi formativi un più alto valore aggiunto in termini di raggiungimento dei risultati attesi, ferma l'attenzione per le metodologie formative consolidate (in aula, on the job, affiancamento, visite didattiche in altre unità produttive, ecc.);
- privilegia, inoltre, modalità di erogazione della formazione che siano in grado di migliorare i processi di apprendimento e che agevolino l'accesso a percorsi formativi trasversali elaborati centralmente a lavoratori appartenenti a unità produttive/organizzative localizzate in regioni diverse (es. e-learning);
- promuove attività formative atte a consentire l'adeguamento delle competenze dei lavoratori reso necessario dalla trasformazione digitale, dalle tecnologie emergenti in ambito industry 4.0 e dalle altre innovazioni tecnologiche e di prodotto applicate in azienda e a stimolare negli stessi un orientamento volto all'aggiornamento e al miglioramento continuo;

- suggerisce l'adozione di linee guida aziendali in materia di apprendistato e formazione funzionali a garantire l'omogeneità dei programmi proposti e/o operanti nelle diverse realtà produttive e organizzative dei tre Gruppi, nel rispetto delle specificità e in coerenza con le esigenze formative dell'impresa;
- promuove presso i competenti enti aziendali le indicazioni utili a valutare l'adozione dei migliori modelli formativi elaborati localmente in realtà dei tre Gruppi, nella logica di favorire la diffusione delle best practices in coerenza con le specificità e le esigenze delle diverse realtà aziendali;
- esamina annualmente i temi prioritari individuati dall'Azienda per l'attività formativa trasversale e le esigenze formative relative ai lavoratori, poste dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCSL e/o dalle loro RSA per il tramite dei propri componenti dell'OPAF;
- svolge attività di monitoraggio degli avvisi di finanziamento di progetti formativi pubblici;
- svolge le funzioni di Comitato di Pilotaggio relativamente ai piani formativi finanziati da Fondimpresa, previsti da accordi di condivisione siglati dalle Parti istitutive a livello nazionale; in tale attività l'OPAF agisce nella composizione, secondo le regole di funzionamento e nei limiti delle competenze definite per il singolo piano formativo, in conformità con la regolamentazione di Fondimpresa e secondo le specifiche previsioni del relativo avviso di finanziamento.

Nell'esercizio delle funzioni di Comitato di Pilotaggio, l'OPAF può considerarsi regolarmente riunito e può deliberare se è fisicamente presente almeno la metà più uno dei componenti indicati nell'accordo di condivisione e, comunque, non meno della metà dei componenti indicati per ciascuna delle due parti.

Il Presidente e il Vice Presidente del Comitato di Pilotaggio coincidono di norma con quelli nominati ai sensi del precedente art. 2, salvo diversa previsione dell'accordo di condivisione.

Il Presidente del Comitato di Pilotaggio assume il ruolo di referente dello stesso nei rapporti con Fondimpresa e con il soggetto proponente.

Il Comitato si riunisce di norma ogni due mesi durante il periodo di attuazione del piano formativo o secondo la diversa periodicità indicata nell'accordo di condivisione.

La maggioranza qualificata dei 2/3 richiesta ai fini della validità delle deliberazioni di cui al precedente art. 6 è riproporzionata e rapportata al numero di componenti del Comitato di Pilotaggio.

Il Presidente provvede alla convocazione del Comitato, tramite la Segreteria dell'OPAF, mediante e-mail almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione, ovvero, in caso di urgenza, mediante tempestivo preavviso telefonico.

Negli incontri in cui l'OPAF opera nelle funzioni di Comitato di Pilotaggio è ammessa la partecipazione e l'esercizio del diritto di voto mediante delega conferita ad altro componente del Comitato alle condizioni e nei limiti di cui al precedente art. 5, penultimo comma.

Art. 8 - Obbligo di riservatezza

I componenti dell'OPAF e ogni altra persona che partecipi alle riunioni dell'OPAF medesimo sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio sulle pratiche che vengono trattate nel corso delle riunioni.

Qualora venga acquisito un dato personale, relativo a società o loro dipendenti, esso sarà trattato nel rigoroso rispetto dei limiti previsti dal "Codice in materia di protezione dei dati personali" di cui al decreto legislativo n. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 9 - Eventuali controversie e loro decisione

Qualsiasi controversia inerente l'interpretazione o l'applicazione del presente Regolamento è deferita all'esame delle Parti istitutive, che decidono all'unanimità.

Art. 10 - Diffusione del Regolamento

L'OPAF assicura la diffusione del presente Regolamento, nonché degli aggiornamenti o delle modifiche future, curandone la trasmissione a tutti i soggetti coinvolti nei processi formativi aziendali.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE E DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

PREMESSA

Le Parti definiscono come segue la disciplina di concreta attuazione dell'apprendistato nelle società che applicano il CCSL, di cui questo allegato costituisce parte integrante.

La seguente disciplina si applica ai rapporti di apprendistato che saranno instaurati in data successiva al 1° aprile 2019, fermo restando che per i rapporti d'apprendistato già in corso a questa data vale la previgente regolamentazione applicabile in relazione alla data di costituzione del rapporto.

PARTE GENERALE

Art. 1 - Norme generali

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato alla formazione sul lavoro e all'acquisizione di competenze funzionali a migliorare l'occupabilità giovanile.

Le Parti riconoscono che l'apprendistato può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese e al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire un'occupazione stabile e di qualità.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere confermato in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei 24 mesi precedenti:

- almeno l'80% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato della medesima tipologia, come prima occupazione, presso l'azienda titolare del rapporto di lavoro;
- almeno il 95% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato della medesima tipologia, che hanno già prestato attività lavorativa con contratti di lavoro a tempo determinato o di somministrazione presso l'azienda, anche con mansioni diverse, nell'arco dei dodici mesi precedenti, nel condiviso intento di favorirne la stabilizzazione occupazionale.

Le suddette percentuali saranno considerate nell'ambito della specifica unità produttiva o organizzativa in cui sono stati instaurati i contratti di apprendistato.

A questo fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza naturale.

Le qualifiche conseguibili attraverso un percorso di apprendistato sono quelle previste nel sistema di inquadramento applicato dalla società titolare del rapporto di lavoro.

L'Azienda farà pervenire all'Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF) di cui all'art. 12 del Titolo quarto del CCSL un rapporto completo, che sarà anche consegnato, in apposito incontro, al Consiglio delle RSA laddove esistente, riferito al numero di apprendisti assunti e alla formazione effettuata, a decorrere dal dodicesimo mese successivo alla prima assunzione e con periodicità annuale.

Per quanto non specificamente previsto dalla disciplina qui convenuta, al rapporto di apprendistato si applicano le disposizioni del CCSL.

Art. 2 - Durata del contratto

La durata del contratto di apprendistato non può essere inferiore a 6 mesi indipendentemente dall'area professionale/gruppo professionale di inquadramento finale, fermo restando quanto di seguito definito con riferimento alle singole tipologie di apprendistato.

Art. 3 - Formazione

Salvo quanto specificamente previsto per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, la formazione dell'apprendista sarà erogata di norma all'interno dell'azienda, in quanto le Parti riconoscono le aziende dei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial come soggetti in possesso delle necessarie competenze, certificabili secondo la normativa vigente, e in grado di garantire che l'apprendimento si realizzi in un contesto formativo organizzato idoneo all'acquisizione delle conoscenze/competenze infra indicate.

La formazione potrà essere erogata attraverso modalità d'aula, e-learning, on the job, affiancamento ed esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

I percorsi formativi aziendali degli apprendisti possono essere finanziati anche per il tramite di Fondimpresa in coerenza con quanto stabilito nel capitolo Formazione del Titolo quarto del CCSL.

CAPACITÀ FORMATIVA DELL'IMPRESA

Ai fini dell'erogazione della formazione, la capacità formativa interna è espressa, oltre che dalla presenza di soggetti in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutore, dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente o organizzare, avvalendosi anche di docenza esterna, interventi formativi, in considerazione:

- quanto alla formazione teorica, della disponibilità, in azienda o in aziende collegate, di locali idonei; di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;
- della presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

La capacità formativa aziendale è espressamente dichiarata dal datore di lavoro, secondo la normativa vigente e sarà comunicata all'OPAF.

A questo proposito le Parti riconoscono che le società dei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial dispongono di capacità formative consolidate, in quanto:

- sono in possesso dei requisiti relativi alla capacità formativa e dispongono di professionalità idonee per ricoprire l'incarico di tutore aziendale e perciò possono erogare la formazione all'interno dell'azienda;
- hanno la disponibilità di locali idonei, distinti da quelli destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati per l'erogazione della formazione;
- hanno esperienza consolidata nelle varie modalità di erogazione della formazione (aula, e-learning, on the job, ecc.).

Dette capacità aziendali trovano adeguato complemento nella prassi e nelle modalità di interazione e collaborazione sperimentate in ambito di formazione finanziata con enti esterni dedicati.

TUTORE AZIENDALE

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutore aziendale.

Le Parti convengono che, ai fini dell'individuazione delle competenze e delle funzioni del tutore aziendale, si continui a fare riferimento a quanto previsto dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalla regolamentazione regionale, convenendo sul prendere ad esclusivo riferimento quella emessa dalla regione Piemonte.

Il tutore aziendale dovrà aver effettuato, conformemente con quanto specificamente previsto dalla regione Piemonte, attraverso modalità e-learning o autoapprendimento, un percorso formativo in materia di indicazioni metodologiche per l'abilità didattica e relazionale finalizzata all'apprendimento nelle quattro macro-aree di intervento (co-progettazione del percorso di apprendimento, facilitazione e supporto all'apprendimento, coordinamento e valutazione dell'apprendimento), così da ottenere la certificazione delle competenze da parte della regione.

La regolamentazione definita dalla regione Piemonte costituirà pertanto riferimento normativo specifico, in modo da assicurare la necessaria omogeneità gestionale su tutto il territorio nazionale alle società che applicano il CCSL, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 47 comma 8 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015.

Il tutore contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta - anche ai fini dell'art. 47, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 - il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, che dovrà essere firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il modello della scheda suddetta sarà predisposto dall'OPAF.

Art. 4 - Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF)

Le Parti, in linea con quanto definito dall'art. 12 del Titolo quarto del CCSL, condividono la necessità di assicurare, anche in materia di apprendistato:

- omogeneità nei contenuti dei programmi formativi ai lavoratori di ciascuna società/ settore nelle unità produttive site in regioni diverse – con particolare riguardo alle conoscenze e alle capacità tecnico-professionali richieste nell'impresa in base al processo e al ciclo produttivo, alle tecniche e agli strumenti utilizzati, ai programmi informatici in uso e alle procedure di sicurezza applicate;
- analoga omogeneità nei contenuti dei programmi formativi connessi alle competenze relazionali e alla salute e sicurezza sul lavoro, avuto riguardo specifico alle metodologie e alle logiche dell'Health & Safety.

Anche a questo scopo hanno costituito l'Organismo paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF), in forma di associazione non riconosciuta, in base alla condivisa titolarità delle Parti in merito, in quanto firmatarie del CCSL, previa verifica tra le Parti e i competenti Enti governativi. All'OPAF, la cui disciplina è definita nell'Allegato n. 6 del CCSL, sono affidati i seguenti compiti in materia di apprendistato:

- predisporre schemi esemplificativi di profili formativi, anche mediante forme di collaborazione con l'INAPP, prevedendo uno specifico profilo di qualificazione professionale per i lavoratori addetti alle linee a catena;
- predisporre modelli e formulari atti a garantire una coerente e omogenea trascrizione nel libretto formativo del cittadino dei contenuti dei percorsi dei Piani Formativi Individuali;
- elaborare, anche sulla base di esperienze di eccellenza già realizzate, moduli formativi, modalità e strumenti di erogazione, particolarmente in riferimento alla formazione trasversale, con l'obiettivo principale di rendere omogeneo il livello qualitativo dell'istituto;
- elaborare proposte formative per il tutore aziendale in coerenza con quanto stabilito dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalla regolamentazione della regione Piemonte;
- monitorare le esperienze svolte nei territori sulla base della documentazione pervenuta e verificare possibili forme di divulgazione delle esperienze più significative;
- individuare nell'ambito della formazione trasversale le modalità atte ad assicurare l'illustrazione degli istituti previsti dal CCSL.

Art. 5 - Assunzione

Nella lettera di assunzione, oltre alle indicazioni di cui all'art. 1 del Titolo quarto del CCSL, saranno precisati la qualifica oggetto del contratto di apprendistato, l'inquadramento d'ingresso, la progressione ove prevista e l'inquadramento di destinazione come più avanti specificato.

Art. 6 - Periodo di prova

Il periodo di prova dell'apprendista dovrà essere previsto nella lettera di assunzione. Il periodo di prova non dovrà superare i 30 giorni di effettivo servizio. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla durata della prova stessa.

Art. 7 - Trattamento di malattia e infortunio

Per quanto riguarda il trattamento economico per malattia e infortunio dell'apprendista non in prova, le regole sono quelle previste dall'art. 14 del Titolo quarto del CCSL.

Art. 8 - Previdenza integrativa

Per gli apprendisti iscritti a Cometa le aliquote contributive sono definite dalla contrattazione aziendale, come da Allegato n. 9 del CCSL.

Art. 9 - Anzianità di servizio

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal CCSL.

Art. 10 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro o l'apprendista possono recedere dal contratto con un preavviso di 30 giorni, indipendentemente dall'area professionale/gruppo professionale di destinazione, ai sensi di quanto previsto dal quarto comma dell'art. 42 del decreto legislativo n. 81/2015.

In caso di mancata comunicazione del recesso entro la scadenza del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

PARTE SPECIALE

Art. 11 - Norme particolari in materia di apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 44 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, giovani di età non inferiore ai diciotto anni e non superiore ai ventinove. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è determinata in 36 mesi indipendentemente dall'area professionale/gruppo professionale di inquadramento finale.

Il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante nell'ambito del Gruppo Stellantis, in base alla vigente disciplina di legge, sarà inquadrato per l'intera durata dell'apprendistato nell'area professionale di destinazione, con il connesso livello retributivo ridotto del 5% per l'intero periodo.

Al personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante nell'ambito dei Gruppi Iveco Group e CNH Industrial, in base alla vigente disciplina di legge e ad eccezione dei soli casi in cui l'inquadramento di destinazione sia di 5° gruppo professionale, sarà assicurata la seguente progressione nel corso del periodo del contratto:

- per i primi ventiquattro mesi dall'assunzione: inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione;
- per i restanti dodici mesi: inquadramento di destinazione.

L'apprendista potrà essere adibito anche a mansioni connesse al pagamento dell'incentivo di rendimento, di cui all'art. 8 del Titolo terzo del CCSL, in quanto le Parti riconoscono:

- la complessità tecnologica degli impianti produttivi dei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial, che comporta la generale applicazione di procedure informatizzate di governo delle linee meccanizzate di produzione, anche nelle stazioni delle lavorazioni riconducibili al montaggio;

- la necessità di percorsi di arricchimento delle conoscenze di base e delle competenze tecnico-professionali utili allo svolgimento di un insieme compiuto di mansioni.

In questo caso all'apprendista sarà riconosciuta una specifica voce retributiva, di importo pari a euro 0,064 orari lordi, denominata "elemento distinto apprendisti" e non sarà attribuito il suddetto incentivo di rendimento.

FORMAZIONE AZIENDALE PER L'ACQUISIZIONE DI CONOSCENZE/COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI E SPECIALISTICHE

Questo tipo di formazione si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Le Parti in via esemplificativa individuano la seguente articolazione della formazione con riferimento alle tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto e di processo.

FORMAZIONE INTEGRATIVA FINALIZZATA ALL'ACQUISIZIONE DI COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI

Questo tipo di formazione, diretta a integrare quella erogata sotto la responsabilità aziendale, fa capo all'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, ed è disciplinata dalle regioni, sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

In mancanza di offerta formativa pubblica tale formazione integrativa viene erogata dall'azienda sulla base delle seguenti materie, articolate in via esemplificativa in quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro; sicurezza sul lavoro. Le ore dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato e, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.

Le Parti - valutata la capacità formativa presente in azienda nelle società dei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial e tenuto conto della necessità di assicurare omogeneità ai suddetti programmi formativi - ritengono che detta formazione, nella misura di 120 ore per la durata complessiva del triennio, sia erogata dall'azienda in base a programmi formativi che saranno oggetto di specifica condivisione tra le Parti, nell'ambito dell'OPAF. Lo stesso Organismo valuterà l'eventuale necessità di integrazione dei programmi formativi con l'offerta pubblica.

Considerata l'omogeneità gestionale delle tematiche formative nell'ambito dei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial, si conviene di tenere a riferimento la normativa specifica in materia della regione Piemonte, nel rispetto di quanto previsto dal comma 8 dell'art. 47 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015.

ORE DI FORMAZIONE

In aggiunta alle suddette ore di formazione di base e trasversale, l'azienda erogherà un numero di ore annuali di formazione, volte all'acquisizione di conoscenze/competenze tecnico-professionali e specialistiche, tale da raggiungere la media annua di 80 ore.

Nell'ambito delle suddette 80 ore annue, 40 ore di formazione professionalizzante, a carico azienda, saranno erogate in modalità teorica.

Le ore complessive di formazione che fanno capo all'azienda possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a 60 ore, in base a quanto previsto nel Piano Formativo Individuale.

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato professionalizzante saranno registrate sul libretto formativo del cittadino secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (PFI)

Il PFI definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI deve essere redatto in forma sintetica e inserito nel contratto di apprendistato con l'indicazione degli obiettivi formativi, dei contenuti e delle modalità di erogazione della formazione nonché del nome del tutore e delle sue funzioni in relazione al contratto di apprendistato.

La formulazione del PFI dovrà tener conto delle eventuali disposizioni, moduli e formulari, secondo il modello che sarà predisposto dall'OPAF.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutore.

Art. 12 - Norme particolari in materia di apprendistato di alta formazione e ricerca

La durata, i contenuti e l'organizzazione didattica dell'apprendistato di alta formazione e ricerca sono definiti nell'apposito protocollo da stipularsi tra l'azienda e l'istituzione formativa ai sensi dell'art. 45, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015.

Il personale assunto con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca nell'ambito del Gruppo Stellantis, in base alla vigente disciplina di legge, sarà inquadrato per l'intera durata dell'apprendistato nell'area professionale di destinazione, con il connesso livello retributivo ridotto del 5% per l'intero periodo, mentre quello assunto nell'ambito dei Gruppi Iveco Group e CNH Industrial sarà inquadrato per l'intera durata dell'apprendistato nel gruppo professionale inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione.

Nel rispetto delle competenze dell'istituzione formativa relativamente alla predisposizione del Piano Formativo Individuale, l'azienda assicurerà la coerenza del percorso formativo del lavoratore con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire.

Fermo restando quanto sopra definito in relazione alla retribuzione dovuta all'apprendista, per le ore di formazione svolte dallo stesso presso l'istituzione formativa, l'azienda è esonerata dall'obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione interna, quale trattamento di miglior favore rispetto alla previsione di legge, non è prevista alcuna riduzione della retribuzione.

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca saranno registrate sul libretto formativo del cittadino secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Per quanto non specificamente previsto nel presente articolo si applicano le norme generali in materia di apprendistato sopra definite nonché quelle in materia di apprendistato professionalizzante ove compatibili.

PREMIO DI RISULTATO

PROSPETTO N. 1

Gruppo Stellantis – Elenco Società

- Stellantis N.V.
- FCA Italy s.p.a.
- Alfa Romeo s.p.a.
- C.R.F. s.c.p.a.
- Deposito Avogadro s.p.a.
- Easy Drive s.r.l.
- Stellantis & You Italia s.p.a.
- FCA Fleet & Tenders s.r.l.
- FCA ITEM s.p.a.
- FCA Partecipazioni s.p.a.
- FCA Security s.c.p.a.
- FCA Services s.c.p.a.
- Fiat Chrysler Risk Management s.p.a.
- Fiat Chrysler Finance s.p.a.
- FIDIS s.p.a.
- i-FAST AUTOMOTIVE LOGISTICS s.r.l.
- i-FAST CONTAINER LOGISTICS s.p.a.
- CODEFIS s.c.p.a.
- MASERATI s.p.a.
- FCA Group Marketing s.p.a.
- Plastic Components & Modules Automotive s.p.a.
- Soffiaggio Polimeri s.r.l.
- Sisport s.p.a.
- TEKSID Aluminum s.r.l.
- TEKSID s.p.a.

Gruppo Stellantis - Indicatori e valorizzazione

MATRICE PER IL CALCOLO

AOI % (margin) Enlarged Europe dell'anno di riferimento	% di premio individuale massimo su retribuzione base annua lorda di riferimento
>=1%	1,0%
>=2%	1,0%
>=3%	2,0%
>=4%	3,0%
>=5%	4,0%
>=6%	6,5%
>=7%	7,0%
>=8%	7,5%
>=9%	8,0%
>=10%	8,5%
>=11%	9,0%
>=12%	9,5%
>=13%	10,0%
>=14%	10,5%

La matrice determina l'ammontare massimo individuale del Premio di risultato, calcolato sulla retribuzione base annua lorda delle aree professionali dell'anno di riferimento, e composto come segue:

- l'80% dell'importo del Premio di risultato è determinato direttamente dal livello di raggiungimento dell'AOI margin % di Enlarged Europe come da matrice sopraindicata;
- il 20% dell'importo del Premio di risultato è determinato dal livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi annui degli indicatori Quota di mercato (Market share) Italia, Qualità a tre mesi dei veicoli prodotti negli stabilimenti italiani, Costo di trasformazione degli stabilimenti italiani, ottenuto dalla media ponderata di ciascun indicatore secondo i pesi di seguito indicati:
 - Quota di mercato (Market share) Italia: 33%
 - Qualità a tre mesi dei veicoli prodotti negli stabilimenti italiani: 33%
 - Costo di trasformazione degli stabilimenti italiani: 34%

Il raggiungimento degli obiettivi annui prefissati per tutti e tre gli indicatori comporta di conseguenza l'erogazione dell'importo massimo del Premio di risultato come definito sulla base della matrice di calcolo sopra riportata. In ogni caso ogni singolo indicatore può contribuire alla determinazione del 20% del Premio di risultato limitatamente al peso percentuale ad esso attribuito.

Formula di calcolo dell'importo individuale del Premio di risultato:

Retribuzione base annua lorda di riferimento dell'area professionale di appartenenza x % corrispondente al risultato AOI % margin Enlarged Europe come da matrice di calcolo x (80% + 20% x livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi annui degli indicatori riferiti all'Italia).

Resta inteso che la base di riferimento per individuare i miglioramenti dei livelli di AOI % margin Enlarged Europe, Quota di mercato (Market share) Italia, Qualità a tre mesi dei veicoli prodotti negli stabilimenti italiani e Costo di trasformazione degli stabilimenti italiani risulta stabilita:

- per l'AOI % margin Enlarged Europe, nella misura dell'8,13%, riferita al periodo 2020-2022;
- per la Quota di mercato (Market share) Italia, così come individuata nel data base STATNET e calcolata dall'ente Market Italy, nella misura riferita al 2022;
- per la Qualità a tre mesi dei veicoli prodotti negli stabilimenti italiani, così come individuata nel sistema informatico QUANTIC e calcolata dall'ente Customer experience, nella misura riferita al periodo 2019-2022;
- per il Costo di trasformazione degli stabilimenti italiani, così come individuato e calcolato dall'ente Finance Manufacturing, presso il quale è reperibile il dato oggettivo, nella misura riferita al 2022

Il Premio di risultato sarà erogato qualora il Free Cash Flow del Gruppo Stellantis a livello mondo dell'anno di riferimento sia superiore a zero.

Fermi restando la struttura del Premio di risultato come sopra delineata e i relativi criteri di corresponsione, l'andamento dell'AOI margin sopra riportato, espresso sulla base dei dati di bilancio riferiti a tutte le qui indicate società residenti in Italia e alle stabili organizzazioni in Italia delle qui indicate società del Gruppo non residenti¹ cui è applicabile il CCSL viene comunque ritenuto dalle Parti rilevante in termini generali e in particolare ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva (pari, nel 2023, al 5%) e delle connesse agevolazioni contributive, previste per i premi di risultato.

¹ Il livello dell'AOI margin di queste società e stabili organizzazioni, che costituisce la base di riferimento per individuare i miglioramenti di questo indicatore riferito alle stesse società e stabili organizzazioni, risulta determinato sulla base dei corrispondenti dati delle stesse società e stabili organizzazioni riferiti al periodo 2020-2022

Fermi sempre restando la struttura del Premio di risultato come sopra delineata e i relativi criteri di corresponsione, tutti gli indicatori sopra riportati - riguardanti l'andamento dell'Adjusted Operating Income (AOI) margin del Gruppo Stellantis della Regione Enlarged Europe (e di quello, analogo, espresso sulla base dei dati di bilancio delle società residenti e delle stabili organizzazioni in Italia) e riguardanti l'andamento degli indici, riferiti all'Italia, relativi alla quota di mercato, alla qualità e al costo di trasformazione, sono valutati dalle Parti come determinanti per apprezzare la redditività aziendale, dimodoché occorre considerare come rilevante e utile il miglioramento, rispetto ai risultati raggiunti nel precedente periodo di riferimento, anche di uno solo di tali indicatori (da considerarsi tra di loro alternativi), con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva (pari, nel 2023, al 5%) e delle connesse agevolazioni contributive, previste per i premi di risultato, con riferimento all'intero Premio di risultato (comprensivo di entrambe le quote che lo compongono) erogato sulla base del sistema di retribuzione variabile qui convenuto.

Gruppo Stellantis – Elenco Società

- COMAU s.p.a.
- IUVO s.r.l.

Gruppo Stellantis - Indicatori e valorizzazione

MATRICE PER IL CALCOLO

Gross Margin % Extended Europe dell'anno di riferimento	% di premio individuale massimo su retribuzione base annua lorda di riferimento
≥ 6%	1,0%
≥ 6,5%	3,0%
≥ 7%	4,0%
≥ 7,5%	4,0%
≥ 8%	4,5%
≥ 8,5%	4,5%
≥ 9%	5,0%
≥ 9,5%	5,5%
≥ 10%	6,1%
≥ 10,5%	6,7%
≥ 11%	7,4%
≥ 11,5%	8,2%
≥ 12%	8,9%
≥ 12,5%	9,7%
≥ 13%	10,5%

La matrice determina l'ammontare massimo individuale del Premio di risultato, calcolato sulla retribuzione base annua lorda delle aree professionali dell'anno di riferimento, e composto come segue:

- l'80% dell'importo del Premio di risultato è determinato direttamente dal livello di raggiungimento del Gross Margin percentuale di Extended Europe come da matrice sopraindicata;
- il 20% dell'importo del Premio di risultato è determinato dal livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi annui degli indicatori di percentuale di realizzazione delle attività (milestones) dei progetti acquisiti/progettati e realizzati in ambito Extended Europe e dei giorni di ritardo (rispetto alla pianificazione di progetto) consuntivati nell'esecuzione dell'ultima milestone dell'anno, ottenuto dalla media ponderata di ciascun indicatore secondo i pesi di seguito indicati:
 - percentuale di realizzazione delle attività (milestones) dei progetti: 40%
 - giorni di ritardo (rispetto alla pianificazione di progetto): 60%

Il raggiungimento degli obiettivi annui prefissati per tutti e due gli indicatori comporta di conseguenza l'erogazione dell'importo massimo del premio come definito sulla base della matrice di calcolo sopra riportata. In ogni caso ogni singolo indicatore può contribuire alla determinazione del 20% del premio limitatamente al peso percentuale ad esso attribuito.

Formula di calcolo dell'importo del Premio di risultato:

Retribuzione base annua lorda di riferimento dell'area professionale di appartenenza x % corrispondente al risultato Gross Margin percentuale di Extended Europe come da matrice di calcolo x (80% + 20% x livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi annui dei due indicatori specifici riferiti all'Extended Europe)

Resta inteso che la base di riferimento per individuare i miglioramenti dei livelli di Gross margin percentuale Extended Europe, percentuale di realizzazione delle attività (milestones) Extended Europe e Giorni di ritardo (rispetto alla pianificazione di progetto) Extended Europe risulta stabilita:

- per il Gross margin % Extended Europe, nella misura del 6%, riferita all'anno 2022;
- per la percentuale di realizzazione delle attività (milestones) Extended Europe, nella misura del 98,1%, riferita al progressivo di dicembre 2022;
- per i Giorni di ritardo (rispetto alla pianificazione di progetto) Extended Europe, nella misura di 224, riferita a dicembre 2022.

Fermi restando la struttura del Premio di risultato come sopra delineata e i relativi criteri di corresponsione, l'andamento del Gross Margin sopra riportato, espresso sulla base dei dati di bilancio riferiti a tutte le qui indicate società residenti in Italia¹ cui è applicabile il CCSL viene comunque ritenuto dalle Parti rilevante in termini generali e in particolare ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva (pari, nel 2023, al 5%) e delle connesse agevolazioni contributive, previste per i premi di risultato. Parimenti rilevante a questi fini risulta essere l'andamento dei due indicatori di carattere operativo (percentuale di realizzazione delle attività e giorni di ritardo) sempre riferiti ai dati delle qui indicate società residenti in Italia² cui è applicabile il CCSL.

Fermi sempre restando la struttura del Premio di risultato come sopra delineata e i relativi criteri di corresponsione, tutti gli indicatori sopra riportati - riguardanti l'andamento del Gross margin % della Regione Extended Europe (e di quello, analogo, espresso sulla base dei dati di bilancio delle società residenti in Italia) e riguardanti l'andamento degli altri due indici, di carattere operativo (e di quelli, analoghi, espressi sulla base dei dati rilevanti per questi indicatori e riferiti alle società residenti in Italia) - sono valutati dalle Parti come determinanti per apprezzare la redditività aziendale, dimodoché occorre considerare come rilevante e utile il miglioramento, rispetto ai risultati raggiunti nel precedente periodo di riferimento, anche di uno solo di tali indicatori (da considerarsi tra di loro alternativi), con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva (pari, nel 2023, al 5%) e delle connesse agevolazioni contributive, previste per i premi di risultato, con riferimento all'intero Premio di risultato (comprensivo di entrambe le quote che lo compongono) erogato sulla base del sistema di retribuzione variabile qui convenuto.

1 Il livello del Gross Margin di queste società, che costituisce la base di riferimento per individuare i miglioramenti di questo indicatore riferito alle stesse società, risulta determinato sulla base dei corrispondenti dati delle stesse società riferiti all'anno 2022.

2 Il livello dei due indicatori di carattere operativo di queste società, che costituisce la base di riferimento per individuare i miglioramenti di questi stessi indicatori riferiti alle stesse società, risulta determinato sulla base dei corrispondenti dati delle stesse società riferiti al progressivo di dicembre 2022 per la percentuale di realizzazione e a dicembre 2022 per i giorni di ritardo.

Gruppo Stellantis – Elenco Società

- CA Auto Bank s.p.a. (già FCA Bank s.p.a.)
- Drivalia s.p.a.

* prospetto siglato in data 17/4/2023

Gruppo Stellantis - Indicatori e valorizzazione

Net Operation Expenses annuale = dato comunicato annualmente entro Q1

MATRICE PER IL CALCOLO

risultato/obiettivo	%
120%	0,00
119%	1,75
118%	2,00
117%	2,25
116%	2,50
115%	2,75
114%	3,00
113%	3,25
112%	3,50
111%	3,75
110%	4,00
109%	4,25
108%	4,50
107%	4,75
106%	5,00
105%	5,25
104%	5,50
103%	5,75
102%	6,00
101%	6,25
100%	6,50

risultato/obiettivo	%
99%	6,61
98%	6,72
97%	6,83
96%	6,94
95%	7,05
94%	7,16
93%	7,27
92%	7,38
91%	7,49
90%	7,60
89%	7,71
88%	7,82
87%	7,93
86%	8,04
85%	8,15
84%	8,26
83%	8,37
82%	8,48
81%	8,59
80%	8,70

* prospetto siglato in data 17/4/2023

Resta inteso che la base di riferimento per individuare i miglioramenti dei livelli di Net Operating Expenses di CA Auto Bank s.p.a. (già FCA Bank s.p.a.) e Drivalia s.p.a., risulta stabilita nel confronto delle Net Operating Expenses di consuntivo annuale (desumibili dai dati di bilancio), escludendo elementi eccezionali, con le Net Operating Expenses consuntivate nell'anno precedente.

Fermi restando la struttura del Premio di Risultato (Elemento retributivo per efficienza) come sopra delineata e i relativi criteri di corresponsione, l'andamento dei livelli di Net Operating Expenses sopra riportato, espresso sulla base dei dati di bilancio riferiti a tutte le qui indicate società residenti in Italia cui è applicabile il CCSL viene comunque ritenuto dalle Parti rilevante in termini generali e in particolare ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva (pari, nel 2023, al 5%) e delle connesse agevolazioni contributive, previste per i premi di risultato.

PROSPETTO N. 3B*

Gruppo Stellantis – Elenco Società

- Leasys Italia s.p.a. (già Leasys s.p.a.)
- Clickar s.r.l.

* prospetto siglato in data 17/4/2023

Gruppo Stellantis - Indicatori e valorizzazione

MATRICE PER IL CALCOLO

ROA % a livello di Gruppo dell'anno di riferimento	% di premio individuale massimo su retribuzione base annua lorda di riferimento
1,40%	1,0%
1,70%	2,0%
2,00%	3,0%
2,30%	4,0%
2,60%	5,0%
2,90%	6,0%
3,20%	6,5%
3,45%	7,0%
3,70%	7,5%
3,95%	8,0%
4,20%	8,5%
4,45%	9,0%
4,70%	9,5%
4,95%	10,0%
5,20%	10,5%

La matrice determina l'ammontare massimo individuale del Premio di risultato, calcolato sulla retribuzione base annua lorda delle aree professionali dell'anno di riferimento, e composto come segue:

- l'80% dell'importo del Premio di risultato è determinato direttamente dal livello di raggiungimento ROA % a livello di Gruppo come da matrice sopraindicata;
- il 20% dell'importo del Premio di risultato è determinato dal livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi annui degli indicatori Net Operating Expenses (NOE) Italia e N. Contract Activations on new vehicles (ADDITIONS) Italia, ottenuto dalla media ponderata di ciascun indicatore secondo i pesi di seguito indicati:
 - Net Operating Expenses (NOE): 50%
 - N. Contract Activations on new vehicles (ADDITIONS): 50%

* prospetto siglato in data 17/4/2023

Il raggiungimento degli obiettivi annui prefissati per tutti e due gli indicatori comporta di conseguenza l'erogazione dell'importo massimo del Premio di risultato come definito sulla base della matrice di calcolo sopra riportata. In ogni caso ogni singolo indicatore può contribuire alla determinazione del 20% del Premio di risultato limitatamente al peso percentuale ad esso attribuito.

Formula di calcolo dell'importo individuale del Premio di risultato:

Retribuzione base annua lorda di riferimento dell'area professionale di appartenenza x % corrispondente al risultato ROA % a livello di Gruppo come da matrice di calcolo x (80% + 20% x livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi annui degli indicatori riferiti all'Italia).

Resta inteso che la base di riferimento per individuare i miglioramenti dei livelli di ROA % a livello di Gruppo, Net Operating Expenses (NOE) Italia e N. Contract Activations on new vehicles (ADDITIONS) Italia risulta stabilita:

- per il ROA % a livello di Gruppo, nella misura del 2,79%, riferita al 2020;
- per le Net Operating Expenses (NOE) Italia, nella misura del -51,2€/Moi, riferita al 2020;
- per le N. Contract Activations on new vehicles (ADDITIONS) Italia, così come individuata nel sistema informatico SAP-CRM e calcolata dall'ente Marketing, riferita al 2020.

Il Premio di risultato sarà erogato qualora il Profit after tax a livello di Gruppo dell'anno di riferimento sia superiore a zero.

Fermi restando la struttura del Premio di risultato come sopra delineata e i relativi criteri di corresponsione, l'andamento del ROA % sopra riportato, espresso sulla base dei dati di bilancio riferiti a tutte le qui indicate società residenti in Italia e alle stabili organizzazioni in Italia delle qui indicate società del Gruppo non residenti¹ cui è applicabile il CCSL viene comunque ritenuto dalle Parti rilevante in termini generali e in particolare ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva (pari, nel 2023, al 5%) e delle connesse agevolazioni contributive, previste per i premi di risultato.

Fermi sempre restando la struttura del Premio di risultato come sopra delineata e i relativi criteri di corresponsione, tutti gli indicatori sopra riportati - riguardanti l'andamento del ROA % a livello di Gruppo (e di quello, analogo, espresso sulla base dei dati di bilancio delle società residenti e delle stabili organizzazioni in Italia) e riguardanti l'andamento degli indici, riferiti all'Italia, relativi alle Net Operating Expenses (NOE) e alle N. Contract Activations on new vehicles (ADDITIONS), sono valutati dalle Parti come determinanti per apprezzare la redditività aziendale, dimodoché occorre considerare come rilevante e utile il miglioramento, rispetto ai risultati raggiunti nel precedente periodo di riferimento, anche di uno solo di tali indicatori (da considerarsi tra di loro alternativi), con conseguente rilievo di tale miglioramento a ogni effetto, anche ai fini della possibile applicazione dell'imposta sostitutiva (pari, nel 2023, al 5%) e delle connesse agevolazioni contributive, previste per i premi di risultato, con riferimento all'intero Premio di risultato (comprensivo di entrambe le quote che lo compongono) erogato sulla base del sistema di retribuzione variabile qui convenuto.

¹ Il livello del ROA % di queste società e stabili organizzazioni, che costituisce la base di riferimento per individuare i miglioramenti di questo indicatore riferito alle stesse società e stabili organizzazioni, risulta determinato sulla base dei corrispondenti dati delle stesse società e stabili organizzazioni riferiti al 2020

Gruppo CNH Industrial – Elenco Società

- CNH INDUSTRIAL N.V
- CNH INDUSTRIAL ITALIA S.p.A.
- CNH INDUSTRIAL FINANCE S.p.A.
- CNH INDUSTRIAL SERVICES S.r.l.
- CNH INDUSTRIAL CAPITAL SOLUTIONS S.p.A.

Gruppo CNH Industrial – Elenco Stabilimenti

- Modena (CNH Industrial Italia S.p.A.)
- Jesi (CNH Industrial Italia S.p.A.)
- Lecce (CNH Industrial Italia S.p.A.)

Gruppo CNH Industrial – Scheda obiettivi

CNH Industrial

		Manufacturing Index			Rispetto tempi di consegna			Qualità del prodotto			
indicatore	indice di raggiungimento 2022	target 1 trim. 2023	target per i successivi trimestri	peso % indicatore	indice di raggiungimento 2022	target Marzo 2023	target mensili 2023	peso % indicatore	indice di raggiungimento 2022	target anno 2023	peso %
Modena	98,02%	135,0	comunicati alla commissione organizzazione e sistemi di produzione	30% OI to ship	99,26%	53-4	comunicati alla commissione organizzazione e sistemi di produzione	30% PPM	148,00%	10,67%	40%
Castelfranco	100,02%	168,8	comunicati alla commissione organizzazione e sistemi di produzione	30% OI to ship	97,68%	1686	comunicati alla commissione organizzazione e sistemi di produzione	30% MERF - JPOI	109,66%	37,66	40%
Verona	91,18%	198,3	comunicati alla commissione organizzazione e sistemi di produzione	30% OI to ship	100,13%	741	comunicati alla commissione organizzazione e sistemi di produzione	30% MERF - JPOI	131,00%	40,04	40%
Indicatore n. infertuni dovuti ad unsafe acts	Indicatore n. infertuni dovuti ad unsafe acts	target 2023	riduzione n. infertuni dovuti ad unsafe acts								
IR di Gruppo	6										

Iveco Group – Elenco Società

- IVECO GROUP N.V.
- ALTRA S.p.A.
- ASTRA VEICOLI INDUSTRIALI S.p.A.
- IVECO CAPITAL SOLUTIONS S.p.A.
- IC FINANCIAL SERVICES S.A.
- FPT INDUSTRIAL S.p.A.
- GREEN AND ADVANCED TRANSPORT ECOSYSTEM S.p.A.
- IVECO DEFENCE VEHICLES S.p.A.
- IVECO S.p.A.
- MAGIRUS ITALIA S.r.l.
- OFFICINE BRENNERO S.p.A.

Iveco Group – Elenco Stabilimenti

- Suzzara (Iveco S.p.A.)
- Brescia (Iveco S.p.A.)
- Piacenza (Astra Veicoli Industrial S.p.A.)
- Bolzano e Vittorio Veneto (Iveco Defence Vehicles S.p.A.)
- Brescia Magirus (Magirus Italia S.r.l.)
- Torino Motori (FPT Industrial S.p.A.)
- Torino Drivelines (FPT Industrial S.p.A.)
- Foggia (FPT Industrial S.p.A.)

Iveco Group – Scheda obiettivi

Iveco Group	Manufact Index			Budgeto tempi di consegna			Qualità del prodotto					
	indicatore	indice di raggiungimento 2022	target (in milioni) 2023	peso %	indicatore	indice di raggiungimento 2022	target mese (9/23)	target mensili 2023	indicatore	indice di raggiungimento 2022	target annuale 2023	peso %
PT di stabilimento												
Suzara	Manufacturing Index	100,2%	151,4	35%	OK to ship	95,5%	5556		MESF - XPO	79,7%	11,2	40%
Brescia	Manufacturing Index	96,3%	164,4	35%	OK to ship	102,6%	1623		MESF - XPO	64,4%	24,6	40%
Piacenza	Manufacturing Index	92,2%	145,1	35%	OK to ship	120,6%	246		MESF - XPO	125,0%	22,0	40%
Bolzano e Vittorio Veneto	Manufacturing Index	98,4%	152,2	35%	OK to ship	95,1%	24	organizzazione e sistemi di produzione entro il terzo giorno lavorativo del mese di riferimento	COA	127,1%	133	40%
Brescia Magnus	Manufacturing Index	91,8%	140,1	35%	Delivery Quality	103,4%	9		COA	100,5%	60,0	40%
Torino Motori	Manufacturing Index	100,3%	160,0	35%	OK to ship	98,4%	17946		PMI	104,3%	2359	40%
Torino Drivelines	Manufacturing Index	100,6%	159,4	35%	OK to ship	95,6%	27696		PMI	108,2%	560	40%
Foggia	Manufacturing Index	99,8%	153,1	35%	OK to ship	93,6%	25558		PMI	87,3%	1083	40%
PT di Gruppo	indicatore n. infernali derivati ad unstaffe ACS	risultato 2022	target 2023									
		8										

Allegato N. 9

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il giorno 11 marzo 2019, in Torino

ACCORDO AZIENDALE

tra

FCA N.V. e CNH Industrial N.V., in nome proprio e in nome e per conto delle società dei rispettivi Gruppi cui si applica il CCSL

e

le Organizzazioni Sindacali nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metalmeccanici e AQCFR

Premesso che:

-le Parti hanno esaminato e discusso le crescenti necessità di copertura previdenziale connesse agli effetti progressivamente prodotti dagli interventi legislativi in materia di previdenza obbligatoria, che hanno sancito il consolidamento del sistema contributivo e, conseguentemente, la riduzione del livello di copertura assicurato dal primo pilastro;

-conseguentemente, le Parti convengono sull'opportunità di intervenire concretamente per aumentare la copertura complessiva a beneficio dei lavoratori, incrementando la contribuzione alla previdenza complementare;

si conviene a livello di contrattazione aziendale quanto segue.

A integrazione e in applicazione di quanto convenuto nell'art. 6 del Titolo quarto del suddetto Contratto Collettivo, la contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nelle società dei Gruppi FCA e CNH Industrial è fissata, a decorrere dal 1° luglio 2019, nelle seguenti misure:

a. per i lavoratori aderenti al fondo COMETA

- o la contribuzione a carico del datore di lavoro è fissata nell'importo corrispondente all'aliquota del 2,2% della retribuzione base ex art. 5 del Titolo terzo del CCSL;
- o la contribuzione a carico del lavoratore è fissata liberamente dal medesimo, fermo restando un livello minimo pari all'1,7% della retribuzione base suddetta;
- o per gli apprendisti, l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è determinata nella misura del 2,5% della retribuzione base, mentre quella a carico del lavoratore è pari al 2% della retribuzione base suddetta;



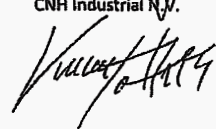
b. per i lavoratori in possesso della qualifica aziendale di Professional aderenti al Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat


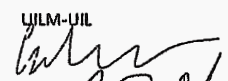
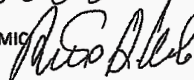
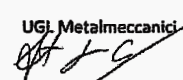
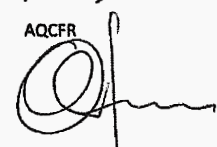
- o l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è determinata in misura pari al 2,5% della retribuzione utile ai fini del TFR;

- o la contribuzione a carico del Professional è fissata liberamente dal medesimo, fermo restando un livello minimo pari al 2% della retribuzione utile ai fini del TFR.

Con la presente intesa, le Parti si danno reciprocamente atto di aver inteso dare risposta concreta ai crescenti fabbisogni in materia di previdenza complementare, attraverso l'incremento dell'impegno aziendale delle società dei Gruppi FCA e CNH Industrial a favore dei loro dipendenti iscritti al fondo COMETA e al Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat.

Letto, confermato e sottoscritto.

per FCA N.V.


CNH Industrial N.V.


per FIM-CISL 
UILM-UIL 
FISMIC 
UGI Metallmeccanici 
AQCFR 


w. 





ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Allegato n. 10

Assistenza sanitaria integrativa

Verbale di Accordo

Addi 8 marzo 2023, in Torino

tra

Stellantis N.V., IVECO Group N.V. e CNH Industrial N.V., in nome proprio e in nome e per conto delle società dei rispettivi Gruppi cui si applica il CCSL

e

le Organizzazioni Sindacali nazionali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL Metallmeccanici e AQCFR

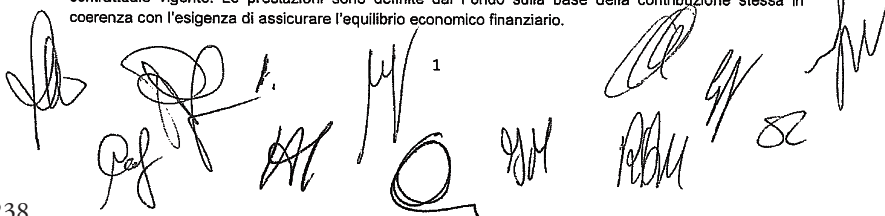
premessi che:

- in data 1° gennaio 2009, nel quadro della contrattazione aziendale in allora vigente, è stato attivato il fondo di assistenza sanitaria integrativa FASIFIAT, finalizzato a erogare prestazioni sanitarie integrative a favore dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio e impiegato, essendo già attivo dal 1° gennaio 1992, in virtù di specifici accordi aziendali, il fondo FASIQ a favore dei lavoratori dipendenti con qualifica di professionali;
- l'accordo dell'11 ottobre 2012 ha definito la struttura del nuovo fondo FASIF, risultante dalla fusione per incorporazione del fondo FASIFIAT nel FASIQ, nonché la sua articolazione in più livelli di contribuzione e di prestazioni;
- l'accordo del 30 aprile 2013 ha dato ulteriore sviluppo alla definizione della struttura del FASIF, stabilendo una contribuzione aggiuntiva a carico delle società associate per coprire le spese di funzionamento e consentire la costituzione di una struttura organica direttamente in capo al fondo;
- con accordo del 29 ottobre 2013, allegato al CCSL quale sua parte integrante, le Parti contrattuali hanno disciplinato in via organica i contenuti dell'organizzazione del FASIF conseguente al completamento del processo di fusione, ridefinendone altresì l'articolazione interna in base a più livelli di contribuzione e di prestazioni;
- le stesse Parti hanno aggiornato in data 11 marzo 2019, nell'ambito del rinnovo del CCSL 2019-2022, il sopra citato allegato contrattuale anche alla luce delle pattuizioni nel frattempo intervenute;

tutto ciò premesso, con il presente accordo, che costituisce l'Allegato n. 10 del CCSL rinnovato l'8 marzo 2023, di cui è parte integrante, si conviene quindi la seguente disciplina.

CONTRIBUZIONE E PRESTAZIONI

La contribuzione è strettamente correlata con il livello delle prestazioni per la cui copertura è fissata, tenuto anche conto del carattere obbligatorio o volontario. La contribuzione è definita dalla normativa contrattuale vigente. Le prestazioni sono definite dal Fondo sulla base della contribuzione stessa in coerenza con l'esigenza di assicurare l'equilibrio economico finanziario.



✓ **Contribuzione e prestazioni dell'Assistenza Base per i lavoratori**

L'attivazione dell'Assistenza di Base riguarda l'intera platea dei dipendenti cui si applica il CCSL assunti con contratto a tempo indeterminato, apprendistato o contratto a tempo determinato, terminato in ogni caso il periodo di prova, e ha la finalità di offrire a tutti i suddetti lavoratori un sostegno a fronte di gravi situazioni sanitarie che comportino per gli stessi pesanti conseguenze negative sotto il profilo personale, economico e/o reddituale. L'iscrizione di ciascun dipendente al piano di assistenza sanitaria di base avviene indipendentemente da una manifestazione di volontà, e i relativi oneri contributivi, innalzati a decorrere dal 1° gennaio 2023 a 32 euro annui, sono conseguentemente coperti dall'azienda.

Dalla suddetta data il piano di Assistenza sanitaria di Base (AB), a favore di tutti i dipendenti dei Gruppi FCA e CNH Industrial e delle società aderenti al FASIF, sarà quindi articolato in:

- una copertura **Long Term Care (LTC)** per casi di non autosufficienza permanente, sopravvenuti nel periodo di copertura, prestata in forma di rendita vitalizia;
- un'indennità sostitutiva per ricoveri per grandi interventi chirurgici presso il servizio sanitario nazionale;
- il servizio di vaccinazione annua antinfluenzale presso le sale mediche aziendali.

Per l'anno 2023 restano attivi i profili di contribuzione e prestazioni previsti dall'accordo dell'11 marzo 2019.

✓ **Contribuzione e prestazioni dell'Assistenza Completa per i lavoratori**

I piani di Assistenza sanitaria Completa (AC) sono attivi a favore di tutti i lavoratori iscritti al piano di assistenza base (AB) che aderiscano volontariamente, mediante specifica domanda e conseguente attivazione della contribuzione a carico di entrambe le parti, nelle misure più avanti specificate. All'iscrizione volontaria è correlato l'accesso ai diritti elettorali attivi e passivi in ordine all'elezione degli organi sociali del fondo.

Le Parti, rispondendo alla crescente esigenza di facilitare l'accesso alle prestazioni sanitarie dando così migliore attuazione al diritto alla salute, intendono proseguire nel percorso di armonizzazione dei profili di assistenza completa e adottare misure che favoriscano la più ampia adesione agli stessi. A far data dal 1° gennaio 2020 la contribuzione richiesta per l'assistenza completa è quindi ridefinita nelle seguenti misure:

- **piano sanitario operai e impiegati (AC 1):** 146 euro annui a carico azienda e 40 euro annui a carico del lavoratore;
- **piano sanitario professional (AC 2):** 516 euro annui a carico azienda e 120 euro annui a carico del lavoratore.

A carico dei lavoratori aderenti ai piani AC1 e AC2 che intendano iscrivere al FASIF anche i componenti del proprio nucleo familiare, è inoltre prevista la seguente contribuzione aggiuntiva per ogni familiare iscritto:

- figlio fino a 18 anni di età: 62 euro annui;
- figlio oltre i 18 anni di età, coniuge, convivente o civilmente unito fiscalmente a carico: 72 euro annui;
- figlio oltre i 18 anni di età, coniuge, convivente o civilmente unito non fiscalmente a carico: 186 euro annui.

Non è possibile iscrivere al fondo i figli di età superiore a 30 anni né può essere proseguita l'assistenza nei loro confronti se iscritti in precedenza.

Per l'anno 2019 restano attivi i profili di contribuzione e prestazioni previsti dall'accordo del 29 ottobre 2013.

✓ **Contribuzione e prestazioni dell'Assistenza Completa per prosegutori volontari e relativi familiari**

I dipendenti aderenti ai piani di Assistenza sanitaria Completa possono, terminato il rapporto di lavoro, attivare la prosecuzione su base volontaria per se stessi e per i loro familiari iscritti al FASIF attraverso l'adesione a uno specifico piano di assistenza completa (APV), i cui livelli di contribuzione e prestazioni sono determinati dal Consiglio di amministrazione del Fondo. Alla suddetta adesione è correlato l'accesso al diritto elettorale attivo in ordine all'elezione degli organi sociali del fondo.

Le iscrizioni a tutti i piani di assistenza completa sono disciplinate dal Regolamento Operativo del Fondo, mediante l'utilizzo della modulistica specifica del Fondo e nel rispetto dei requisiti previsti dallo Statuto.

✓ **Contributo spese amministrative**

Considerato che la contribuzione per l'iscrizione ai piani di Assistenza Base e Completa è totalmente destinata alla copertura delle prestazioni previste dal fondo e alla copertura delle spese dei servizi esterni forniti al fondo per l'erogazione delle stesse in forma diretta e indiretta, è stabilito un contributo aggiuntivo, denominato "contributo spese amministrative", per coprire le spese amministrative e di funzionamento del FASIF.

Il suddetto contributo, a carico delle società associate, è pari a 1,50 euro annui per ciascun dipendente iscritto al fondo. L'importo del contributo potrà essere oggetto di futuri adeguamenti, in base all'evoluzione della struttura amministrativa del fondo; in tal caso dovranno essere coerentemente rivisti gli oneri sostenuti dalle società associate sulla base del contratto di fornitura di servizi in essere tra il FASIF e FCA Sepin s.c.p.a., società consortile dei Gruppi Stellantis, IVECO Group e CNH Industrial.

ORGANI DEL FONDO

Gli Organi del FASIF sono:

- l'Assemblea dei Delegati (20 in rappresentanza dei lavoratori e 20 in rappresentanza delle società)
- il Consiglio di amministrazione (5 in rappresentanza dei lavoratori e 5 in rappresentanza delle società)
- il Presidente e il Vice Presidente (rispettivamente, a mandati alterni, di parte lavoratori e datoriale)
- il Collegio dei Sindaci
- il Collegio dei Provirivri
- il Direttore;

lo Statuto del fondo ne disciplina la composizione, le attribuzioni e le modalità di funzionamento, nel rispetto della disciplina contrattuale prevista dalle Parti.

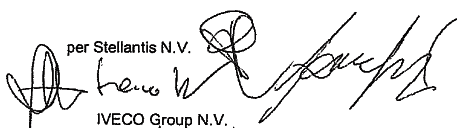
Le elezioni per la nomina dei componenti dell'Assemblea dei Delegati, in rappresentanza dei lavoratori, sono effettuate ogni cinque anni nel rispetto dei seguenti criteri:

- le elezioni dovranno aver luogo in via elettronica, mediante l'accesso all'Area dedicata resa disponibile nel sito internet del Fondo, accessibile anche in modalità intranet, assicurando piena libertà d'accesso al voto e garanzia di segretezza. A tal fine le società disporranno, nelle unità produttive con non meno di 500 aventi diritto al voto, l'utilizzo di una postazione a beneficio dei lavoratori privi di accesso autonomo alla rete internet o intranet aziendale;

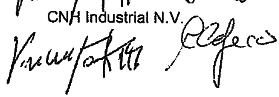
- l'eventuale modalità di voto cartacea può essere attivata sulla base di una specifica regolamentazione definita dal Consiglio di amministrazione, d'intesa con le Parti istitutive del Fondo nel rispetto dei principi stabiliti dal presente accordo;
- le elezioni si svolgeranno in un unico collegio elettorale nazionale;
- all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori in seno all'Assemblea dei Delegati concorrono, mediante lista congiunta o liste disgiunte, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCSL e del presente accordo, le quali provvederanno alla raccolta delle candidature dei lavoratori iscritti ai piani di Assistenza Completa;
- dei 20 componenti l'Assemblea dei Delegati 5 saranno designati dalle OO.SS. di cui sopra e 15 saranno invece eletti con sistema proporzionale e voto di preferenza singola;
- in caso di lista congiunta, essa sarà composta da un massimo di 40 candidati, mentre in caso di liste disgiunte ogni lista sarà composta da un massimo di 8 candidati; i candidati saranno indicati in ordine alfabetico;
- al nome del candidato sarà affiancato nella lista il nome della società, dell'unità produttiva, la sigla della relativa provincia nonché del piano di Assistenza Completa di appartenenza;
- la Commissione Elettorale, unica e nazionale, sarà composta da un componente per ogni O.S. firmataria del presente accordo e un componente di parte datoriale designato congiuntamente da Stellantis, IVECO Group e CNH Industrial;
- nella composizione delle liste si terrà conto della necessità di dare adeguata rappresentanza ai candidati appartenenti alle società del Gruppo Stellantis, del Gruppo IVECO Group e del Gruppo CNH Industrial e a quelli appartenenti alle società terze, avuto riguardo alla ripartizione degli iscritti tra i piani di Assistenza Completa e alla loro distribuzione territoriale.

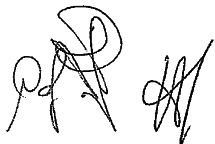
I componenti dell'Assemblea dei Delegati eletti in rappresentanza dei lavoratori eleggono i 5 componenti del Consiglio di Amministrazione rispettando congiuntamente i seguenti criteri:

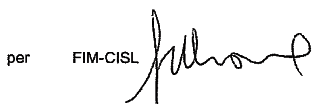
- un rappresentante per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente accordo;
- almeno 3 componenti in rappresentanza dei lavoratori appartenenti alle società dei Gruppi Stellantis, IVECO Group e CNH Industrial.

per Stellantis N.V. 

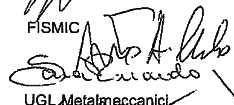
IVECO Group N.V.


CNH Industrial N.V.




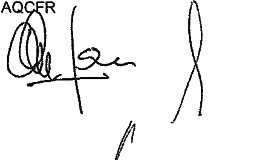
per FIM-CISL 

UILM-UIL 

FISMIC 

UGL Metalmeccanici

AQCFR



Allegato N. 11

ACCORDO TRA FIM-UILM-FISMIC-UGLM E AQCFR SULLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI (RSA) E SUCCESSIVE MODIFICHE

Torino, 8 marzo 2023

ACCORDO TRA FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGLM E AQCFR SULLE RAPPRESENTANZE SINDACALI IN AZIENDA (RSA)

1. Le Organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro delle aziende dei Gruppi FCA, CNH Industrial e Ferrari s'impegnano a rinnovare la RSA, come definito al seguente punto, in ogni unità produttiva delle società a cui si applica il Contratto Collettivo stesso sulla base del Regolamento per le elezioni definito dalle suddette Organizzazioni sindacali.
2. La costituzione delle RSA avverrà a seguito di consultazione elettorale su base proporzionale pura, su liste contrapposte, a suffragio universale e di norma a collegio unico (con la possibilità di definire un collegio specifico per gli impiegati/professionali o per gli operai in raccordo con quanto previsto dal successivo punto 4).

In ciascuna unità produttiva, la costituzione delle RSA avverrà nell'ambito di un numero complessivo totale di tutti i dirigenti pari a:

- 3 dirigenti nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- 3 dirigenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- 3 dirigenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti, in aggiunta al numero precedente, nelle unità produttive con oltre 3.000 dipendenti.

I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno designati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto Collettivo tra i dirigenti delle RSA nel numero previsto dal Contratto Collettivo stesso.

All'esito della consultazione le Organizzazioni sindacali comunicheranno congiuntamente e per iscritto alla Direzione aziendale le nomine dei dirigenti delle RSA e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

3. Si definisce fin d'ora che nella costituzione delle RSA, fermo restando il numero complessivo totale di tutti i dirigenti fissato al punto 2, le Organizzazioni sindacali nomineranno le RSA ripartendole sulla base dei voti di lista conseguiti. Nelle elezioni delle RSA si applica il sistema proporzionale, su liste contrapposte, a suffragio universale.
4. La RSA è unica per tutto il personale di ciascuna unità produttiva ed è composta da operai e impiegati-quadri eletti in rappresentanza di ciascuna delle predette categorie in relazione alla entità numerica dei due gruppi. Il numero degli aventi diritto diviso il numero totale dei seggi previsti nell'unità produttiva definisce il numero minimo di lavoratori, siano essi impiegati-quadri e operai, per attivare su richiesta anche di una sola Organizzazione sindacale il doppio collegio. L'AQCFR presenterà candidature nel solo collegio impiegati-quadri; in caso di collegio unico potrà candidare nello stesso impiegati-quadri.
5. Le decisioni relative ad atti negoziali saranno prese a maggioranza assoluta (50%+1) dei dirigenti delle RSA dell'unità produttiva, della società e del gruppo.

Letto, confermato e sottoscritto.

FIM 
UILM 
FISMIC 
UGLM 
AQCFR 

Norme di Legge

Legge 20 maggio 1970, n.300

STATUTO DEI LAVORATORI

Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23

**DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO
A TUTELE CRESCENTI**

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81

**DISCIPLINA ORGANICA DEI CONTRATTI DI LAVORO E REVISIONE DELLA NORMATIVA
IN TEMA DI MANSIONI**

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151

**TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI TUTELA
E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ**

Art. 51 TUIR (Testo Unico Imposte sui redditi)

**CRITERI DI DETERMINAZIONE DEL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE DA ASSOGGETTARE
A CONTRIBUTI E IMPOSTE**

Art. 12 Legge n. 153/1969

**CRITERI DI DETERMINAZIONE DEL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE DA ASSOGGETTARE
A CONTRIBUTI E IMPOSTE**

Art. 1 Legge n. 208/2015

DETAZZAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

**NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI,
DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELL'ATTIVITÀ SINDACALE
NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO**

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;
IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
Promulga la seguente legge:

**TITOLO I
DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE**

**Art. 1
(LIBERTÀ DI OPINIONE)**

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

**Art. 2
(GUARDIE GIURATE)**

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali nei quali si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3

(PERSONALE DI VIGILANZA)

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4

(IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO)

In vigore dal 8 ottobre 2016

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.
2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 5

(ACCERTAMENTI SANITARI)

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6

(VISITE PERSONALI DI CONTROLLO)

Le visite personali di controllo sul lavoro sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7

(SANZIONI DISCIPLINARI)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8

(DIVIETO DI INDAGINI SULLE OPINIONI)

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9

(TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ FISICA)

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10

(LAVORATORI STUDENTI)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, 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.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11

(ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE ED ASSISTENZIALI E CONTROLLI SUL SERVIZIO DI MENSA)

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Art. 12

(ISTITUTI DI PATRONATO)

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13

(MANSIONI DEL LAVORATORE)

L'art. 2103 del Codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14

(DIRITTO DI ASSOCIAZIONE E DI ATTIVITÀ SINDACALE)

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15

(ATTI DISCRIMINATORI)

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Art. 16

(TRATTAMENTI ECONOMICI COLLETTIVI DISCRIMINATORI)

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17

(SINDACATI DI COMODO)

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18**TUTELA DEL LAVORATORE IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO**

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative,

nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma.

In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19

(COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) [abrogato]
- b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito delle aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20

(ASSEMBLEA)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21

(REFERENDUM)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22

(TRASFERIMENTO DEI DIRIGENTI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23

(PERMESSI RETRIBUITI)

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24

(PERMESSI NON RETRIBUITI)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25

(DIRITTO DI AFFISSIONE)

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26

(CONTRIBUTI SINDACALI)

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Art. 27

(LOCALI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI)

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV
DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28

(REPRESSIONE DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE)

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del Codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 29

(FUSIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI)

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30

(PERMESSI PER I DIRIGENTI PROVINCIALI E NAZIONALI)

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31

(ASPETTATIVA DEI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE O A RICOPRIRE CARICHE SINDACALI PROVINCIALI E NAZIONALI)

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali .

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 32

(PERMESSI AI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE)

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V
NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33
(COLLOCAMENTO)

Abrogato dal 30 gennaio 2003

Art. 34
(RICHIESTE NOMINATIVE DI MANODOPERA)

Abrogato dal 30 gennaio 2003

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35

[CAMPO DI APPLICAZIONE]

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1,8,9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36

[OBBLIGHI DEI TITOLARI DI BENEFICI ACCORDATI DALLO STATO E DEGLI APPALTATORI DI OPERE PUBBLICHE]

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37

(APPLICAZIONE AI DIPENDENTI DA ENTI PUBBLICI)

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38

(DISPOSIZIONI PENALI)

Le violazioni degli articoli 2, 5,6, e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da euro 154 (lire 300.000) a euro 1.549 (lire 3.000.000) o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

Art. 39

(VERSAMENTO DELLE AMMENDE AL FONDO ADEGUAMENTO PENSIONI)

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40

(ABROGAZIONE DELLE DISPOSIZIONI CONTRASTANTI)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41

(ESENZIONI FISCALI)

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante delega al Governo allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera c), della medesima legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega volto a prevedere, per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 24 dicembre 2014;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.
2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

3 Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Art. 2

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.
2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.
3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.
4. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Art. 3

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.
2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.
3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

Art. 4

VIZI FORMALI E PROCEDURALI

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

Art. 5

REVOCA DEL LICENZIAMENTO

1. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

Art. 6

OFFERTA DI CONCILIAZIONE

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.
2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.
3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al

comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 7

COMPUTO DELL'ANZIANITÀ NEGLI APPALTI

1. Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Art. 8

COMPUTO E MISURA DELLE INDENNITÀ PER FRAZIONI DI ANNO

1. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Art. 9

PICCOLE IMPRESE E ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.
2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

Art. 10

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12 nonché di violazione delle procedure di cui all'articolo 189, comma 6, del codice della crisi e dell'insolvenza, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

Art. 11

RITO APPLICABILE

1. Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 12

ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81

DISCIPLINA ORGANICA DEI CONTRATTI DI LAVORO E REVISIONE DELLA NORMATIVA IN TEMA DI MANSIONI, A NORMA DELL'ARTICOLO 1, COMMA 7, DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, terzo comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, che, allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera a), recante il criterio di delega volto a individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera b), recante il criterio di delega volto a promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente, rispetto agli altri tipi di contratto, in termini di oneri diretti e indiretti;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera d), recante il criterio di delega volto a rafforzare gli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera e), recante il criterio di delega volto a revisionare la disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento, e a prevedere che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria, possa individuare ulteriori ipotesi;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera h), recante il criterio di delega volto a prevedere, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la possibilità di estendere, secondo linee coerenti con quanto disposto dalla lettera a) del predetto comma, il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative

discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera i), recante il criterio di delega relativo all'abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;

Acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ai sensi del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 7 maggio 2015;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

CAPO I

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1

FORMA CONTRATTUALE COMUNE

1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Art. 2

COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:
 - a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
 - b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
 - c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
 - d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dal decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36;
 - d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367;
 - d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74.
3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. 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.
4. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 2-bis

AMPLIAMENTO DELLE TUTELE IN FAVORE DEGLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

1. Per i soggetti iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, l'indennità giornaliera di malattia, l'indennità di degenza ospedaliera, il congedo di maternità e il congedo parentale sono corrisposti, fermi restando i requisiti reddituali vigenti, a condizione che nei confronti dei lavoratori interessati risulti attribuita una mensilità della contribuzione dovuta alla predetta gestione separata nei dodici mesi precedenti la data di inizio dell'evento o di inizio del periodo indennizzabile.
2. Per i soggetti di cui al comma 1 la misura vigente dell'indennità di degenza ospedaliera è aumentata del 100 per cento. Conseguentemente è aggiornata la misura dell'indennità giornaliera di malattia.

Art. 3

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

1. L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

«2103. Prestazione del lavoro. - 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.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

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.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.

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.

Nelle sedi di cui all'articolo 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.

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 il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

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.».

2. L'articolo 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, è abrogato.

CAPO II LAVORO A ORARIO RIDOTTO E FLESSIBILE

SEZIONE I LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 4

DEFINIZIONE

1. Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.

Art. 5

FORMA E CONTENUTI DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art. 6

LAVORO SUPPLEMENTARE, LAVORO STRAORDINARIO, CLAUSOLE ELASTICHE

1. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.
2. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva

dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

3. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.
4. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.
5. Nei casi di cui al comma 4, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.
6. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
7. Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.
8. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Art. 7

TRATTAMENTO DEL LAVORATORE A TEMPO PARZIALE

1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.
2. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 8

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, 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.
5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- 5-bis. La lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del contratto, ai sensi dei commi 4 e 5, 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 del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.
- 5-ter. La violazione delle disposizioni di cui ai commi 3, 4, 5 e 5-bis, ove rilevata 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, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.
6. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
8. In caso di assunzione di personale 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 site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Art. 9

CRITERI DI COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art. 10

SANZIONI

1. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.
2. Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.
3. Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

Art. 11

DISCIPLINA PREVIDENZIALE

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.
2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.
3. La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale, a valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.
4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e, in proporzione all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 12

LAVORO A TEMPO PARZIALE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.

SEZIONE II

LAVORO INTERMITTENTE

Art. 13

DEFINIZIONE E CASI DI RICORSO AL LAVORO INTERMITTENTE

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.
3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.
4. Nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16.
5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Art. 14

DIVIETI

1. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:
 - 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 a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero 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 mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 15

FORMA E COMUNICAZIONI

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova e, oltre alle informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, deve contenere i seguenti elementi:
 - a) la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;
 - b) il luogo e le 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 in contratto;
 - g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.
2. Fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.
3. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Art. 16

INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

1. La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
3. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
4. In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.
5. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

Art. 17

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

1. Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.
2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

Art. 18

COMPUTO DEL LAVORATORE INTERMITTENTE

1. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

CAPO III

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 19

APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;
 - b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
 - b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.
- 1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.
2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.
- 5-bis. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.

Art. 20

DIVIETI

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
 - 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 a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, 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 mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
 - d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 21

PROROGHE E RINNOVI

01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.
1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.
2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.
3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

Art. 22

CONTINUAZIONE DEL RAPPORTO OLTRE LA SCADENZA DEL TERMINE

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.
2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art. 23

NUMERO COMPLESSIVO DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:
 - a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
 - b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
 - c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
 - 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) con lavoratori di età superiore a 50 anni.
3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per la realizzazione e il monitoraggio di iniziative di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125, ovvero tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica o di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125, possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:
 - a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
 - b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.
5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Art. 24

DIRITTI DI PRECEDENZA

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Art. 25

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.
2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

Art. 26

FORMAZIONE

1. I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 27

CRITERI DI COMPUTO

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Art. 28

DECADENZA E TUTELE

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.

2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.
3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

Art. 29

ESCLUSIONI E DISCIPLINE SPECIFICHE

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:
 - a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;
 - b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;
 - c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:
 - a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;
 - b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
 - c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
 - d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.
- 3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 23, in presenza di esigenze contingenti o temporanee determinate dalla eterogeneità delle produzioni artistiche che rendono necessario l'impiego anche di ulteriore personale artistico e tecnico ovvero, nel rispetto di quanto previsto nel contratto collettivo di categoria, dalla sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti, le fondazioni lirico sinfoniche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367 e di cui alla legge 11 novembre 2003, n. 310, i teatri di tradizione di cui all'articolo 28 della legge 14 agosto 1967, n. 800, e i soggetti finanziati dal Fondo unico per lo spettacolo che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro delle fondazioni lirico sinfoniche possono stipulare, con atto scritto a pena di nullità, uno o più contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, per una durata che non può superare complessivamente, a decorrere dal 1° luglio 2019, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, i trentasei mesi, anche non continuativi, anche all'esito di successive proroghe o rinnovi. Al fine di salvaguardare i relativi cicli lavorativi e produttivi, nelle more dell'approvazione delle nuove dotazioni organiche e dell'espletamento delle procedure concorsuali, le fondazioni lirico-sinfoniche possono prorogare fino al 30 giugno 2023 i contratti di lavoro stipulati a tempo determinato nell'anno 2019 con personale artistico e tecnico in presenza di esigenze contingenti o temporanee. A pena di nullità, il contratto reca l'indicazione espressa della condizione che, ai sensi del presente comma, consente l'assunzione a tempo determinato, la proroga o il rinnovo. Detto incumbente è assolto anche attraverso il puntuale riferimento alla realizzazione di uno o più spettacoli, di una o più produzioni artistiche cui sia destinato l'impiego del lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato. Fatta salva l'obbligatorietà della forma scritta a pena di nullità, il presente comma non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate ai sensi dell'articolo 21, comma 2.
- 3-ter. La violazione di norme inderogabili riguardanti la costituzione, la durata, la proroga o i rinnovi di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato di cui al comma 3-bis non ne comporta la conversione in contratti a tempo indeterminato. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le fondazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.
4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

CAPO IV SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 30

DEFINIZIONE

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 decreto legislativo n. 276 del 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.

Art. 31

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato. Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 giugno 2025.
2. Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.
4. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 32

DIVIETI

1. 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 articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 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.

Art. 33

FORMA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:
 - a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
 - b) il numero dei lavoratori da somministrare;
 - c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
 - d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
 - e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
 - f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.
2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.
3. Le informazioni di cui al comma 1, la data di inizio e la durata prevedibile della missione, nonché le informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, sono comunicate per iscritto al lavoratore dall'agenzia di somministrazione secondo le modalità e i termini di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo n. 152 del 1997, ovvero prima dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

Art. 34

DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO

1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

3. Il lavoratore somministrato non è computato 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. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.
4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

Art. 35

TUTELA DEL LAVORATORE, ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE E REGIME DELLA SOLIDARIETÀ

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.
4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.
5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.
7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.
8. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 36

DIRITTI SINDACALI E GARANZIE COLLETTIVE

1. Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.
2. Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
3. Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 37

NORME PREVIDENZIALI

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.
3. Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni

svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.

4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Art. 38

SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE

1. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.
2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.
3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.
4. La disposizione di cui al comma 2 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 38-bis

SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA

1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Art. 39

DECADENZA E TUTELE

1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.
2. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

Art. 40

SANZIONI

In vigore dal 25 giugno 2015

1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.
2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo, e 36, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.

CAPO V
APPRENDISTATO

Art. 41

DEFINIZIONE

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:
 - a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
 - b) apprendistato professionalizzante;
 - c) apprendistato di alta formazione e ricerca.
3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

Art. 42

DISCIPLINA GENERALE

1. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.
2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 43, comma 8, e 44, comma 5.
3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

4. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:
 - a) divieto di retribuzione a cottimo;
 - b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
 - c) presenza di un tutore o referente aziendale;
 - d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;
 - e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
 - f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;
 - g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;
 - h) possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.
6. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:
 - a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
 - b) assicurazione contro le malattie;
 - c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
 - d) maternità;
 - e) assegno familiare;
 - f) assicurazione sociale per l'impiego, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre

2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.
8. Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 43

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

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 decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 46.
2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.
3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 46, comma 1, la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.
4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.
5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. A tal fine, è abrogato il comma 2 dell'articolo 8-bis del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128. Sono fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati.

Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.

6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome. Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.
7. 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 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.
8. Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.
9. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 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 quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5.

Art. 44

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

In vigore dal 12 gennaio 2018

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, 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 decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.
3. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.
4. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.
5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato. La previsione di cui al primo periodo trova applicazione altresì nell'ambito delle attività in cicli stagionali che si svolgono nel settore del cinema e dell'audiovisivo.

Art. 45**APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA**

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie, 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.
2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive 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, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.
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 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.
4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, sentite le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.
5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 46

STANDARD PROFESSIONALI E FORMATIVI E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 226 del 2005.
2. La registrazione nel libretto formativo del cittadino, ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013, è di competenza: a) del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali; b) dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, regioni, province autonome e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.
4. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 13 del 2013, e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.

Art. 47**DISPOSIZIONI FINALI**

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 43, 44 e 45, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.
2. Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 42, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 42, comma 5, lettere a), b) e c), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004. L'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la direzione territoriale del lavoro.
3. Fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. A decorrere dal 1° gennaio 2022, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.
5. Per le regioni e le province autonome e i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 44, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.
7. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.
8. I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.
9. Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.
10. Con successivo decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera a), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

CAPO V-bis

TUTELA DEL LAVORO TRAMITE PIATTAFORME DIGITALI

Art. 47-bis

SCOPO, OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, le disposizioni del presente capo stabiliscono livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali.
2. Ai fini di cui al comma 1 si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione.

Art. 47-ter

FORMA CONTRATTUALE E INFORMAZIONI

1. I contratti individuali di lavoro di cui all'articolo 47-bis sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere entro la data di instaurazione del rapporto di lavoro le informazioni di cui agli articoli 1 e 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, in quanto compatibili, nonché le informazioni inerenti alla tutela della sicurezza ai sensi del comma 3 dell'articolo 47-septies.
2. In caso di violazione di quanto previsto dal comma 1, si applica l'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, e il lavoratore ha diritto a un'indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti.
3. La violazione di quanto previsto dal comma 1 è valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro e delle connesse lesioni dei diritti previsti dal presente decreto.

Art. 47-quater

COMPENSO

1. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente.
2. In difetto della stipula dei contratti di cui al comma 1, i lavoratori di cui all'articolo 47-bis non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.
3. Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis deve essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10 per cento per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli, determinata dai contratti di cui al comma 1 o, in difetto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 47-quinquies

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

1. Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma.
2. L'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione sono vietate.

Art. 47-sexies

PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

1. I dati personali dei lavoratori che svolgono la loro attività attraverso le piattaforme digitali sono trattati in conformità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, e al codice di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 47-septies

COPERTURA ASSICURATIVA OBBLIGATORIA CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO E LE MALATTIE PROFESSIONALI

1. I prestatori di lavoro di cui al presente capo sono comunque soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. Il premio di assicurazione INAIL è determinato ai sensi dell'articolo 41 del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta. Ai fini del calcolo del premio assicurativo, si assume come retribuzione imponibile, ai sensi dell'articolo 30 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, la retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività.
2. Ai fini dell'assicurazione INAIL, il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965.
3. Il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1, a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Art. 47-octies

OSSERVATORIO

1. Al fine di assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendente delle disposizioni del presente capo, è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un osservatorio permanente, presieduto dal Ministro o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui al comma 1 dell'articolo 47-bis, designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. L'osservatorio verifica, sulla base dei dati forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL, gli effetti delle disposizioni del presente capo e può proporre eventuali revisioni in base all'evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale. Ai componenti dell'osservatorio non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato. L'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ed è assicurata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente.

CAPO VI
LAVORO ACCESSORIO

Art. 48

DEFINIZIONE E CAMPO DI APPLICAZIONE

Abrogato dal 17 marzo 2017

Art. 49

DISCIPLINA DEL LAVORO ACCESSORIO

Abrogato dal 17 marzo 2017

Art. 50

COORDINAMENTO INFORMATIVO A FINI PREVIDENZIALI

Abrogato dal 17 marzo 2017

CAPO VII

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 51

NORME DI RINVIO AI CONTRATTI COLLETTIVI

1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Art. 52

SUPERAMENTO DEL CONTRATTO A PROGETTO

1. Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.
2. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile.

Art. 53

SUPERAMENTO DELL'ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO

1. All'articolo 2549 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) il secondo comma è sostituito dal seguente: «Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro.»;
 - b) il comma terzo è abrogato.
2. I contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Art. 54

STABILIZZAZIONE DEI COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI ANCHE A PROGETTO E DI PERSONE TITOLARI DI PARTITA IVA

1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:
 - a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;
 - b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.
2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.

Art. 55

ABROGAZIONI E NORME TRANSITORIE

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge:
 - a) il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61;
 - b) il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, salvo quanto previsto al comma 2 e fermo restando quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
 - c) l'articolo 3-bis, del decreto-legge 11 giugno 2002, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2002, n. 172;
 - d) gli articoli 18, commi 3 e 3-bis, da 20 a 28, da 33 a 45, nonché da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003.
 - e) l'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
 - f) l'articolo 32, commi 3, lettera a), dalle parole «ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro» fino alle parole «è fissato in 180 giorni», 5 e 6 della legge 4 novembre 2010, n. 183;

- g) il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, salvo quanto disposto dall'articolo 47, comma 5;
 - h) l'articolo 1, commi 13 e 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
 - i) l'articolo 28, commi da 2 a 6, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012;
 - l) l'articolo 8-bis, comma 2, del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128, e successive modificazioni, fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati;
 - m) le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, non espressamente richiamate, che siano incompatibili con la disciplina da esso introdotta.
2. L'articolo 2 del decreto legislativo n. 368 del 2001 è abrogato dal 1° gennaio 2017.
- 2-bis. I contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, stipulati ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, possono essere prorogati fino ad un anno, qualora alla scadenza l'apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale.
3. Sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti.

Art. 56

COPERTURA FINANZIARIA E CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. Alle minori entrate contributive derivanti dall'attuazione degli articoli 2 e da 52 a 54 del presente decreto, connesse ad un maggior accesso ai benefici contributivi di cui all'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, valutate in 16 milioni di euro per l'anno 2015, 58 milioni di euro per l'anno 2016, 67 milioni di euro per l'anno 2017, 53 milioni di euro per l'anno 2018 e in 8 milioni di euro per l'anno 2019 si provvede:
- a) quanto a 16 milioni di euro per l'anno 2015, 52 milioni di euro per l'anno 2016, 40 milioni di euro per l'anno 2017, 28 milioni di euro per l'anno 2018 mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
 - b) quanto a 6 milioni per l'anno 2016, 20 milioni per l'anno 2017, 16 milioni di euro per l'anno 2018 e a 8 milioni di euro per l'anno 2019 mediante le maggiori entrate derivanti dall'attuazione delle medesime disposizioni;
 - c) quanto a 7 milioni di euro per l'anno 2017 e a 9 milioni di euro per l'anno 2018, mediante utilizzo del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, in misura pari a 12 milioni di euro per l'anno 2017 e a 15 milioni di euro per l'anno 2018 al fine di garantire la necessaria compensazione sui saldi di finanza pubblica.

2. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, assicurano, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni del presente decreto. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, effetti finanziari negativi e in particolare scostamenti rispetto alla valutazione delle minori entrate di cui al comma 1, agli eventuali maggiori oneri si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. È conseguentemente accantonato e reso indisponibile sul medesimo Fondo nonché, ai fini degli effetti in termini di fabbisogno e indebitamento netto, sul fondo di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189, un importo complessivo pari al 50 per cento degli oneri indicati al comma 1, alinea, fino all'esito dei monitoraggi annuali previsti nel primo periodo del presente comma. Le somme accantonate e non utilizzate all'esito del monitoraggio sono conservate nel conto dei residui per essere destinate al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. In tali casi, il Ministro dell'economia e delle finanze riferisce alle Camere con apposita relazione ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196.
3. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 57

ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.
Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare. Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ, A NORMA DELL'ARTICOLO 15 DELLA LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo contenente il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti in materia, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 15 dicembre 2000;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 15 gennaio 2001;

Acquisito il parere delle competenti commissioni parlamentari;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 21 marzo 2001; Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità, per le pari opportunità e per la funzione pubblica;

Emana

il seguente decreto legislativo:

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

OGGETTO

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.
2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

Art. 2

DEFINIZIONI

1. Ai fini del presente testo unico:
 - a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
 - a-bis) per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruiscie in via autonoma ai sensi dell'articolo 27-bis del presente decreto;
 - b) per "congedo di paternità alternativo" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, in alternativa al congedo di maternità nei casi previsti dall'articolo 28 del presente decreto;
 - c) per "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
 - d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
 - e) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.
2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

Art. 3

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

1. È vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

Art. 4

SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI E LAVORATORI IN CONGEDO

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.
2. L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.
3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.
4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.
5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

Art. 5

ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'articolo 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

CAPO II

TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

Art. 6

TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.
2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.
3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate.

Art. 7

LAVORI VIETATI

1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.
2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.
3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.
4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 8

ESPOSIZIONE A RADIAZIONI IONIZZANTI

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.
2. È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.
3. È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Art. 9

POLIZIA DI STATO, PENITENZIARIA E MUNICIPALE.

1. Fermo restando quanto previsto dal presente Capo, durante la gravidanza è vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato.
2. Per le appartenenti alla Polizia di Stato, gli accertamenti tecnico-sanitari previsti dal presente testo unico sono devoluti al servizio sanitario dell'amministrazione della pubblica sicurezza, in conformità all'articolo 6, lettera z), della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni.
3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano al personale femminile del corpo di polizia penitenziaria e ai corpi di polizia municipale.

Art. 10

PERSONALE MILITARE FEMMINILE

(Abrogato)

Art. 11

VALUTAZIONE DEI RISCHI

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.
2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Art. 12

CONSEGUENZE DELLA VALUTAZIONE

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.
2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.
4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

Art. 13

ADEGUAMENTO ALLA DISCIPLINA COMUNITARIA

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.
2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, nonché a modificare ed integrare gli elenchi di cui agli allegati B e C, in conformità alle modifiche alle linee direttrici e alle altre modifiche adottate in sede comunitaria.

Art. 14

CONTROLLI PRENATALI

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Art. 15

DISPOSIZIONI APPLICABILI

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente Capo, restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonché da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

CAPO III CONGEDO DI MATERNITÀ

Art. 16

DIVIETO DI ADIBIRE AL LAVORO LE DONNE

1. È vietato adibire al lavoro le donne:
 - a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
 - b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
 - c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20;
 - d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.
- 1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, 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.
- 1-bis. 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 o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci 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 loro salute.

Art. 16-bis

RINVIO E SOSPENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.
2. Il diritto di cui al comma 1 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Art. 17.

ESTENSIONE DEL DIVIETO

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.
2. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi:
 - a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
 - c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.
3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.
4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.
5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi.

Art. 18.

SANZIONI

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.
- 1-bis. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui agli articoli 16, 16-bis e 17, 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.

Art. 19.

INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.
2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

Art. 20.

FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro 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.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 21.

DOCUMENTAZIONE

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.
- 1-bis. Il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto deve essere inviato all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) esclusivamente per via telematica direttamente dal medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, secondo le modalità e utilizzando i servizi resi disponibili dall'INPS.
2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.
- 2-bis. La trasmissione all'INPS del certificato di parto o del certificato di interruzione di gravidanza deve essere effettuata esclusivamente per via telematica dalla competente struttura sanitaria pubblica o privata convenzionata con il Servizio sanitario nazionale, secondo le modalità e utilizzando i servizi resi disponibili dall'INPS.

Art. 22.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.
2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.
3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.
4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.
5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.
6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.
7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Art. 23.

CALCOLO DELL'INDENNITÀ

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.
2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.
3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.

4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).
5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:
 - a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;
 - b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;
 - c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

Art. 24.

PROLUNGAMENTO DEL DIRITTO ALLA CORRESPONSIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere a), b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.
2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.
3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.
5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.
6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.
7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Art. 25.

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.
2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.
3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.

Art. 26.

ADOZIONI E AFFIDAMENTI

1. Il congedo di maternità come regolato dal presente Capo spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.
 2. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.
 3. In caso di adozione internazionale, il congedo 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 gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.
 4. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al comma 3, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.
 5. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.
 6. Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.
- 6-bis. La disposizione di cui all'articolo 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo.

Art. 27

ADOZIONI E AFFIDAMENTI PREADOTTIVI INTERNAZIONALI

Abrogato dal 1 gennaio 2008

CAPO IV

CONGEDO DI PATERNITÀ

Art. 27-bis

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.
2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.
3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.
5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28.
6. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Art. 28

CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
- 1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66.
- 1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

Art. 29

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

1. Per il congedo di cui all'articolo 27-bis è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione. Il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'articolo 22, commi da 2 a 7, e dell'articolo 23.
2. Per il congedo di cui all'articolo 28 il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

Art. 30

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

1. Per i congedi di cui al presente capo il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25.

Art. 31

ADOZIONI E AFFIDAMENTI

1. Il congedo di cui all'articolo 26, commi 1, 2 e 3, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
2. Il congedo di cui all'articolo 26, comma 4, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

Art. 31-bis

SANZIONI

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, 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.
2. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 28 è punito con le sanzioni previste all'articolo 18.

Capo V CONGEDO PARENTALE

Art. 32

CONGEDO PARENTALE

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
 - c) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. A tal fine copia del provvedimento di affidamento è trasmessa, a cura del pubblico ministero, all'INPS.
- 1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.
- 1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.
4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
- 4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

Art. 33

PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO

1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.
2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.
3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

Art. 34

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi. Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del

Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23.

2. Per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.
3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.
4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.
5. 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, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.
6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 35

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'articolo 25.
2. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.
3. Per i dipendenti di amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.
4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbli-

gatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.

5. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

Art. 36

ADOZIONI E AFFIDAMENTI

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.
2. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.
3. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Art. 37

ADOZIONI E AFFIDAMENTI PREADOTTIVI INTERNAZIONALI

Abrogato dal 1 gennaio 2008

Art. 38

SANZIONI

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, 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.

CAPO VI

RIPOSI, PERMESSI E CONGEDI

Art. 39

RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Art. 40

RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE

- I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
 - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Art. 41

RIPOSI PER PARTI PLURIMI

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 42

RIPOSI E PERMESSI PER I FIGLI CON HANDICAP GRAVE

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di

riposo giornaliero retribuito.

2. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
- [3. Abrogato]
4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.
5. Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro trenta giorni dalla richiesta. Al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente. Il diritto al congedo di cui al presente comma spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.
- 5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto.
- 5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo

massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

- 5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.
- 5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.
6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 42-bis

ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DEI LAVORATORI DIPENDENTI ALLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

1. Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato e limitato a casi o esigenze eccezionali. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.
2. Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione.

Art. 43

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

1. Per i riposi e i permessi di cui al presente Capo è dovuta un'indennità, a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.
2. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 34, comma 5.

Art. 44

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

1. Ai periodi di riposo di cui al presente Capo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, comma 2.
2. I tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 42, commi 2 e 3, sono coperti da contribuzione figurativa.

Art. 45

ADOZIONI E AFFIDAMENTI

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.
2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.
- 2-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 42-bis si applicano, in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del minore.

Art. 46

SANZIONI

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 39, 40, 41, 42, 42-bis e 45 è punita con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582.
2. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui agli articoli 39, 40, 41, 42, 42-bis e 45, 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.

CAPO VI

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Art. 47

CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute in data 26 febbraio 2010, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2010, secondo le modalità stabilite con decreto di cui al successivo comma 3-bis, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta.
- 3-bis. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare entro il 30 giugno 2013, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, del Ministro delegato per l'innovazione tecnologica e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, previo parere del Garante per la protezione dei dati personali, sono adottate, in conformità alle regole tecniche previste dal Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, le disposizioni necessarie per l'attuazione di quanto disposto al comma 3, comprese la definizione del modello di certificazione e le relative specifiche.
4. 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 commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 48

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
2. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 49

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all'articolo 25.
2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dall'articolo 35, comma 2.
3. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, commi 3, 4 e 5.

Art. 50

ADOZIONI E AFFIDAMENTI

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 47, comma 1, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

Art. 51

DOCUMENTAZIONE

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente capo, la lavoratrice e il lavoratore comunicano direttamente al medico, all'atto della compilazione del certificato di cui al comma 3 dell'articolo 47, le proprie generalità allo scopo di usufruire del congedo medesimo.

Art. 52

SANZIONI

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, 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.

CAPO VIII
LAVORO NOTTURNO

Art. 53

LAVORO NOTTURNO

1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
 - b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.
3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.
- 3-bis. Ferma restando le sanzioni di cui all'articolo 18-bis del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, l'inosservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi 1, 2 e 3, ove rilevata 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, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

CAPO IX

DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI E DIRITTO AL RIENTRO

Art. 54

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:
 - a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
 - c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
 - d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.
4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).
5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.
6. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.
7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui agli articoli 27-bis e 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689. Inoltre, ove rilevata 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, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.
9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Art. 55

DIMISSIONI

(LEGGE 30 DICEMBRE 1971, N. 1204, ART. 12; LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53, ART. 18, COMMA 2)

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.
 2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.
 3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
 4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.
- [5. Abrogato]

Art. 56

DIRITTO AL RIENTRO E ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.
3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.
4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
- 4-bis. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con le sanzioni di cui all'articolo 54, comma 8. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

CAPO X

DISPOSIZIONI SPECIALI

Art. 57

RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

1. Ferma restando la titolarità del diritto ai congedi di cui al presente testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o utilizzati con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, spetta il trattamento economico pari all'indennità prevista dal presente testo unico per i congedi di maternità, di paternità e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applica altresì quanto previsto dall'articolo 24, con corresponsione del trattamento economico a cura dell'amministrazione pubblica presso cui si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

Art. 58

PERSONALE MILITARE

[Abrogato]

Art. 59

LAVORO STAGIONALE

1. Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del comma 3 dell'articolo 54, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, sempreché non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali si applicano le disposizioni dell'articolo 7 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.
3. Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale è riconosciuta l'assicurazione di maternità, ai sensi della lettera d), comma 1, dell'articolo 25 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Art. 59-bis

LAVORO NEL SETTORE DELLO SPETTACOLO

1. Le lavoratrici e i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo hanno diritto alle tutele previste dal presente testo unico rispettivamente per i rapporti di lavoro subordinato o autonomo.
2. Per le lavoratrici e i lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182, ai fini del calcolo dell'indennità di cui all'articolo 23 la retribuzione media globale giornaliera corrisponde all'importo ottenuto dividendo l'ammontare del reddito percepito in relazione alle attività lavorative nel settore dello spettacolo nei dodici mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti nel medesimo periodo.

Art. 60

LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e, in particolare, del principio di non discriminazione, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente testo unico. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.
2. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'articolo 23, comma 4.
3. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell'articolo 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

Art. 61

LAVORO A DOMICILIO

1. Le lavoratrici e i lavoratori a domicilio hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3, e 54, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.
2. Durante il periodo di congedo, spetta l'indennità giornaliera di cui all'articolo 22, a carico dell'INPS, in misura pari all'80 per cento del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.
3. Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie similari che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui al comma 2, si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche ciò non fosse possibile, si farà riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria del territorio nazionale.
4. Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, si prenderà a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità.
5. La corresponsione dell'indennità di cui al comma 2 è subordinata alla condizione che, all'inizio del congedo di maternità, la lavoratrice riconsegna al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

Art. 62

LAVORO DOMESTICO

1. Le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3 e 6, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.
2. Per il personale addetto ai servizi domestici familiari, l'indennità di cui all'articolo 22 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalità e le disposizioni stabilite dal decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403.

Art. 63

LAVORO IN AGRICOLTURA

1. Le prestazioni di maternità e di paternità di cui alle presenti disposizioni per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato sono corrisposte, ferme restando le modalità erogative di cui all'articolo 1, comma 6 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, con gli stessi criteri previsti per i lavoratori dell'industria.
2. Le lavoratrici e i lavoratori agricoli con contratto a tempo determinato iscritti o aventi diritto all'iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del decreto-legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto alle prestazioni di maternità e di paternità a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate.
3. È consentita l'ammissione delle lavoratrici e dei lavoratori alle prestazioni di maternità e di paternità, mediante certificazione di iscrizione d'urgenza negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946, n. 212, e successive modificazioni.
4. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato le prestazioni per i congedi, riposi e permessi di cui ai Capi III, IV, V e VI sono calcolate sulla base della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, prendendo a riferimento il periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.
5. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo determinato, esclusi quelli di cui al comma 6, le prestazioni per i congedi, riposi e permessi sono determinate sulla base della retribuzione fissata secondo le modalità di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488, ai sensi dell'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457.
6. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli di cui al comma 2 il salario medio convenzionale determinato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e rilevato nel 1995, resta fermo, ai fini della contribuzione e delle prestazioni temporanee, fino a quando il suo importo per le singole qualifiche degli operai agricoli non sia superato da quello spettante nelle singole province in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. A decorrere da tale momento trova applicazione l'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni.
7. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli compartecipanti e piccoli coloni l'ammontare della retribuzione media è stabilito in misura pari a quella di cui al comma 5.

Art. 64

LAVORATRICI ISCRITTE ALLA GESTIONE SEPARATA DI CUI ALL'ARTICOLO 2, COMMA 26, DELLA LEGGE 8 AGOSTO 1995, N. 335

1. In materia di tutela della maternità, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, si applicano le disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.
2. Ai sensi del comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternità prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente, a prescindere, per quanto concerne l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa. A tal fine, si applica il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 4 aprile 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 136 del 12 giugno 2002. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è disciplinata l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 7, 17 e 22 nei limiti delle risorse rinvenienti dallo specifico gettito contributivo, da determinare con il medesimo decreto.

Art. 64-bis

ADOZIONI E AFFIDAMENTI

1. In caso di adozione, nazionale o internazionale, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, spetta, sulla base di idonea documentazione, un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, alle condizioni e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato ai sensi dell'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

Art. 64-ter.

AUTOMATICITÀ DELLE PRESTAZIONI

1. I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritti ad altre forme obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente.

Art. 65

ATTIVITÀ SOCIALMENTE UTILI

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni, impegnati in attività socialmente utili hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Alle lavoratrici si applica altresì la disciplina di cui all'articolo 17 del presente testo unico.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'articolo 24, per i periodi di congedo di maternità e di paternità, viene corrisposta dall'INPS un'indennità pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno previsto dall'articolo 8, comma 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468. I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell'INPS, a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, o del soggetto finanziatore dell'attività socialmente utile.
3. Alle lavoratrici e ai lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare alle medesime attività socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternità e di paternità.
4. Alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati a tempo pieno in lavori socialmente utili sono riconosciuti, senza riduzione dell'assegno, i riposi di cui agli articoli 39 e 40.
5. L'assegno è erogato anche per i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 42, commi 2, 3 e 6, del presente testo unico.

CAPO XI
LAVORATORI AUTONOMI

Art. 66

INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER LE LAVORATRICI AUTONOME E LE IMPRENDITRICI AGRICOLE

1. Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, alle imprenditrici agricole a titolo principale, nonché alle pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne, di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, e successive modificazioni, è corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'articolo 68.
- 1-bis. L'indennità di cui al comma 1 spetta al padre lavoratore autonomo, per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre lavoratrice autonoma o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Art. 67

MODALITÀ DI EROGAZIONE

1. L'indennità di cui all'articolo 66 viene erogata dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194.
- 1-bis. L'indennità di cui all'articolo 66, comma 1-bis, è erogata previa domanda all'INPS, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre lavoratore autonomo ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.
2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'articolo 26
3. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 68

MISURA DELL'INDENNITÀ

1. Alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre e alle imprenditrici agricole è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, come prevista dall'articolo 14, comma 7, del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, in relazione all'anno precedente il parto.
2. Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, una indennità giornaliera pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo 1.
- 2-bis. Alle pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto una indennità giornaliera pari all'80 per cento della massima giornaliera del salario convenzionale previsto per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne dall'articolo 10 della legge 13 marzo 1958, n. 250, come successivamente adeguato in base alle disposizioni vigenti.
- 2-ter. Nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di cui all'articolo 17, comma 3, alle lavoratrici di cui al presente articolo, l'indennità giornaliera è corrisposta anche per i periodi antecedenti i due mesi prima del parto.
3. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, è corrisposta una indennità giornaliera calcolata ai sensi dei commi 1 e 2 per un periodo di trenta giorni.

Art. 69

CONGEDO PARENTALE

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al presente Capo, genitori di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32, compresi il relativo trattamento economico e il trattamento previdenziale di cui all'articolo 35, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.
- 1-bis. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari.

CAPO XII

LIBERI PROFESSIONISTI

Art. 70

INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER LE LIBERE PROFESSIONISTE

1. Alle libere professioniste, iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza di cui alla tabella D allegata al presente testo unico, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa. Nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di cui all'articolo 17, comma 3, l'indennità di maternità è corrisposta anche per i periodi antecedenti i due mesi prima del parto.
2. L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello dell'evento.
3. In ogni caso l'indennità di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo.
- 3-bis. L'indennità di cui al comma 1 non può essere superiore a cinque volte l'importo minimo derivante dall'applicazione del comma 3, ferma restando la potestà di ogni singola cassa di stabilire, con delibera del consiglio di amministrazione, soggetta ad approvazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un importo massimo più elevato, tenuto conto delle capacità reddituali e contributive della categoria professionale e della compatibilità con gli equilibri finanziari dell'ente.
- 3-ter. L'indennità di cui al comma 1 spetta al padre libero professionista per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Art. 71

TERMINI E MODALITÀ DELLA DOMANDA

1. L'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, dal competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto.
2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonché dalla dichiarazione redatta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante l'inesistenza del diritto alle indennità di maternità di cui al Capo III, al Capo X e al Capo XI.
3. L'indennità di maternità spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194.
- 3-bis. L'indennità di cui all'articolo 70, comma 3-ter è erogata previa domanda al competente ente previdenziale, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre libero professionista ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.
4. I competenti enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 72

ADOZIONI E AFFIDAMENTI

1. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 70 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'articolo 26.
2. La domanda deve essere presentata dalla madre al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del minore e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia.
3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento.

Art. 73

INDENNITÀ IN CASO DI INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

1. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, l'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta nella misura pari all'80 per cento di una mensilità del reddito o della retribuzione determinati ai sensi dei commi 2 e 3 del citato articolo 70.
2. La domanda deve essere corredata da certificato medico, rilasciato dalla U.S.L. che ha fornito le prestazioni sanitarie, comprovante il giorno dell'avvenuta interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, e deve essere presentata al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dalla data dell'interruzione della gravidanza.

CAPO XIII

SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E ALLA PATERNITÀ

Art. 74

ASSEGNO DI MATERNITÀ DI BASE

1. Per ogni figlio nato dal 1° gennaio 2001, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o familiari titolari della carta di soggiorno di cui agli articoli 10 e 17 del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 30, o titolari di permesso di soggiorno ed equiparate alle cittadine italiane ai sensi dell'articolo 41, comma 1-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, ovvero titolari di permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, che non beneficiano dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, è concesso un assegno di maternità pari a complessive L. 2.500.000.
2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.
3. L'assegno è concesso dai comuni nella misura prevista alla data del parto, alle condizioni di cui al comma 4. I comuni provvedono ad informare gli interessati invitandoli a certificare il possesso dei requisiti all'atto dell'iscrizione all'anagrafe comunale dei nuovi nati.
4. L'assegno di maternità di cui al comma 1, nonché l'integrazione di cui al comma 6, spetta qualora il nucleo familiare di appartenenza della madre risulti in possesso di risorse economiche non superiori ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISE), di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, tabella 1, pari a lire 50 milioni annue con riferimento a nuclei familiari con tre componenti.
5. Per nuclei familiari con diversa composizione detto requisito economico è riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal predetto decreto legislativo n. 109 del 1998, tenendo anche conto delle maggiorazioni ivi previste.
6. Qualora il trattamento della maternità corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternità diverse dall'assegno istituito al comma 1 risulti inferiore all'importo di cui al medesimo comma 1, le lavoratrici interessate possono avanzare ai comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.
7. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.
8. L'assegno di cui al comma 1, ferma restando la titolarità concessiva in capo ai comuni, è erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalità da definire nell'ambito dei decreti di cui al comma 9.
9. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le necessarie disposizioni regolamentari per l'attuazione del presente articolo.

10. Con tali decreti sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.
11. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 2 luglio 1999 al 30 giugno 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 1° luglio 2000 al 31 dicembre 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al comma 12 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 75

ASSEGNO DI MATERNITÀ PER LAVORI ATIPICI E DISCONTINUI

1. Alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o familiari titolari della carta di soggiorno di cui agli articoli 10 e 17 del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 30, o titolari di permesso di soggiorno ed equiparate alle cittadine italiane ai sensi dell'articolo 41, comma 1-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, ovvero titolari di permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità, è corrisposto, per ogni figlio nato, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dal 2 luglio 2000, un assegno di importo complessivo pari a lire 3 milioni, per l'intero nel caso in cui non beneficiano dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, ovvero per la quota differenziale rispetto alla prestazione complessiva in godimento se questa risulta inferiore, quando si verifica uno dei seguenti casi:
 - a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale o economica della maternità e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;
 - b) qualora il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno tre mesi, di attività lavorativa, così come individuate con i decreti di cui al comma 5, e la data della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi. Con i medesimi decreti è altresì definita la data di inizio del predetto periodo nei casi in cui questa non risulti esattamente individuabile;
 - c) in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, qualora la donna possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita.

2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.
3. L'assegno di cui al comma 1 è concesso ed erogato dall'INPS, a domanda dell'interessata, da presentare in carta semplice nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.
4. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.
5. Con i decreti di cui al comma 6 sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.
6. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le disposizioni regolamentari necessarie per l'attuazione del presente articolo.

CAPO XIV
VIGILANZA

Art. 76

DOCUMENTAZIONE

1. Al rilascio dei certificati medici di cui al presente testo unico, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del Servizio sanitario nazionale.
2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.
3. I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facoltà di controllo.
4. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione del presente testo unico sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

Art. 77

VIGILANZA

1. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.
2. La vigilanza sul presente testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi.
3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale.

CAPO XV

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ONERI CONTRIBUTIVI

Art. 78

RIDUZIONE DEGLI ONERI DI MATERNITÀ

1. Con riferimento ai parti, alle adozioni o agli affidamenti intervenuti successivamente al 1° luglio 2000 per i quali è riconosciuta dal vigente ordinamento la tutela previdenziale obbligatoria, il complessivo importo della prestazione dovuta se inferiore a lire 3 milioni, ovvero una quota fino a lire 3 milioni se il predetto complessivo importo risulta pari o superiore a tale valore, è posto a carico del bilancio dello Stato. Conseguentemente, e, quanto agli anni successivi al 2001, subordinatamente all'adozione dei decreti di cui al comma 2 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, sono ridotti gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali.
2. Gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro del settore dei pubblici servizi di trasporto e nel settore elettrico, sono ridotti dello 0,57 per cento.
3. L'importo della quota di cui al comma 1 è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

Art. 79

ONERI CONTRIBUTIVI NEL LAVORO SUBORDINATO PRIVATO

1. Per la copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al presente testo unico relativi alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato e in attuazione della riduzione degli oneri di cui all'articolo 78, è dovuto dai datori di lavoro un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:
 - a) dello 0,46 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria, del credito, dell'assicurazione, dell'artigianato, marittimi, spettacolo;
 - b) dello 0,24 per cento sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e servizi di culto;
 - c) dello 0,13 per cento sulla retribuzione per il settore dei servizi tributari appaltati;
 - d) dello 0,03 per cento per gli operai agricoli e dello 0,43 per cento per gli impiegati agricoli. Il contributo è calcolato, per gli operai a tempo indeterminato secondo le disposizioni di cui al decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, per gli operai agricoli a tempo determinato secondo le disposizioni del decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146; e per i piccoli coloni e compartecipanti familiari prendendo a riferimento i salari medi convenzionali di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488;
 - e) dello 0,01 per cento per gli allievi dei cantieri scuola e lavoro di cui alla legge 6 agosto 1975, n. 418.

2. Per gli apprendisti è dovuto un contributo di lire 32 settimanali.
3. Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani "Giovanni Amendola" è dovuto un contributo pari allo 0,65 per cento della retribuzione.
4. In relazione al versamento dei contributi di cui al presente articolo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano le disposizioni relative ai contributi obbligatori.
5. Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con quello per il tesoro, la misura dei contributi stabiliti dal presente articolo può essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

Art. 80

ONERI DERIVANTI DALL'ASSEGNO DI MATERNITÀ DI BASE

1. Per il finanziamento dell'assegno di maternità di cui all'articolo 74 è istituito un Fondo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la cui dotazione è stabilita in lire 25 miliardi per l'anno 1999, in lire 125 miliardi per l'anno 2000 e in lire 150 miliardi a decorrere dall'anno 2001.
2. A tal fine sono trasferite dal bilancio dello Stato all'INPS le relative somme, con conguaglio, alla fine di ogni esercizio, sulla base di specifica rendicontazione.

Art. 81

ONERI DERIVANTI DALL'ASSEGNO DI MATERNITÀ PER LAVORI ATIPICI E DISCONTINUI

1. L'assegno di cui all'articolo 75 è posto a carico dello Stato.

Art. 82

ONERI DERIVANTI DAL TRATTAMENTO DI MATERNITÀ DELLE LAVORATRICI AUTONOME

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XI, si provvede con un contributo annuo di lire 14.500 per ogni iscritto all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti per le gestioni dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri, artigiani ed esercenti attività commerciali.
- 1-bis. Il contributo annuo previsto al comma 1 si applica, altresì, alle persone che esercitano, per proprio conto, quale esclusiva e prevalente attività lavorativa, la piccola pesca marittima e delle acque interne, iscritte al fondo di cui all'articolo 12, terzo comma, della legge 13 marzo 1958, n. 250.

2. Al fine di assicurare l'equilibrio delle singole gestioni previdenziali, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, con proprio decreto stabilisce le variazioni dei contributi previsti ai commi 1 e 1-bis, in misura percentuale uguale alle variazioni delle corrispettive indennità.

Art. 83

ONERI DERIVANTI DAL TRATTAMENTO DI MATERNITÀ DELLE LIBERE PROFESSIONISTE

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XII, si provvede con un contributo annuo a carico di ogni iscritto a casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti. Il contributo è annualmente rivalutato con lo stesso indice di aumento dei contributi dovuti in misura fissa di cui all'articolo 22 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni.
2. A seguito della riduzione degli oneri di maternità di cui all'articolo 78, per gli enti comunque denominati che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti, la ridefinizione dei contributi dovuti dagli iscritti ai fini del trattamento di maternità avviene mediante delibera degli enti medesimi, approvata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, nonché con gli altri Ministeri rispettivamente competenti ad esercitare la vigilanza sul relativo ente.
3. Ai fini dell'approvazione della delibera di cui al comma 2, gli enti presentano ai Ministeri vigilanti idonea documentazione che attesti la situazione di equilibrio tra contributi versati e prestazioni erogate.

Art. 84

ONERI DERIVANTI DAL TRATTAMENTO DI MATERNITÀ DELLE COLLABORATRICI COORDINATE E CONTINUATIVE

1. Per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, il contributo alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è elevato di una ulteriore aliquota contributiva pari a 0,5 punti percentuali, per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi anche della tutela relativa alla maternità.

CAPO XVI
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 85

DISPOSIZIONI IN VIGORE

1. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni legislative, fatte salve le disap-
plicazioni disposte dai contratti collettivi ai sensi dell'articolo 72, comma 1, del decreto
legislativo 3 febbraio 1993, n. 29:
 - a) l'articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
 - b) l'articolo 157-sexies del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967,
n. 18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103;
 - c) l'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457;
 - d) l'articolo 10 della legge 18 maggio 1973, n. 304;
 - e) la lettera c) del comma 2 dell'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
 - f) l'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
 - g) l'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modifica-
zioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33;
 - h) il comma 2 dell'articolo 54 della legge 1° aprile 1981, n. 121;
 - i) l'articolo 12 della legge 23 aprile 1981, n. 155;
 - j) l'articolo 8-bis del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modifica-
zioni, dalla legge 27 giugno 1981, n. 331;
 - k) l'articolo 14 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modifica-
zioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54;
 - l) l'articolo 7 della legge 26 aprile 1985, n. 162;
 - [m) Abrogato]
 - n) il comma 1-bis dell'articolo 3 del decreto-legge 22 gennaio 1990, n. 6, convertito,
con modificazioni, dalla legge 24 marzo 1990, n. 58;
 - o) il comma 8 dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
 - p) il comma 2 dell'articolo 7, il comma 2 dell'articolo 18 e il comma 2 dell'articolo 27
del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443;
 - q) il comma 4 dell'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 197;
 - r) il comma 2, seconda parte, dell'articolo 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 201;
 - s) il comma 40 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335;
 - t) gli articoli 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
 - u) l'articolo 23 della legge 4 marzo 1997, n. 62;
 - v) il comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1991, n. 449;
 - w) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con
modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52;
 - x) il comma 1 dell'articolo 25 e il comma 3 dell'articolo 34 e il comma 3 dell'articolo
35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;

- y) la lettera a) del comma 5 dell'articolo 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124;
 - aa) la lettera e) del comma 2, dell'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999, n. 230;
 - bb) l'articolo 65 della legge 2 agosto 1999, n. 302;
 - cc) il comma 1 dell'articolo 41 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
 - dd) i commi 2 e 3 dell'articolo 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto;
 - ee) il comma 2 dell'articolo 10 e il comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146;
 - ff) gli articoli 5 e 18, il comma 3 dell'articolo 25, il comma 3 dell'articolo 32, il comma 6 dell'articolo 41 e il comma 3 dell'articolo 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334;
 - gg) il comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
2. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:
- a) il decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403;
 - b) il decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, ad eccezione degli articoli 1, 11 e 21;
 - c) il comma 4 dell'articolo 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
 - d) il comma 2, dell'articolo 20-quinquies e il comma 2 dell'articolo 25-quater del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337;
 - e) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 2 giugno 1982;
 - f) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 23 maggio 1991;
 - g) l'articolo 14 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439, fino al momento della sua abrogazione così come prevista dalla lettera c) del comma 1 dell'articolo 10 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287;
 - h) il decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998;
 - i) il comma 4 dell'articolo 8 e il comma 3 dell'articolo 19 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465;
 - j) il comma 2 dell'articolo 7 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142;
 - k) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 aprile 2002;
 - l) il comma 1 dell'articolo 1 del decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998;
 - m) gli articoli 1 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 febbraio 1999;
 - n) il comma 2 dell'articolo 6 del decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica 30 aprile 1999, n. 224;
 - o) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 agosto 1999;
 - p) il comma 6 dell'articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394;
 - q) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 20 dicembre 1999, n. 553;
 - r) il decreto del Ministro della sanità 24 aprile 2000;
 - r-bis) il decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 dicembre 2000, n. 452, e successive modificazioni.

Art. 86**DISPOSIZIONI ABROGATE**

1. Restano abrogate le seguenti disposizioni:
 - a) gli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653;
 - b) la legge 26 agosto 1950, n. 860.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate, in particolare, le seguenti disposizioni legislative:
 - a) la legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni;
 - b) il secondo comma dell'articolo 3; i commi 1 e 2, lettere a) e b), dell'articolo 5; gli articoli 6, 6-bis, 6-ter e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
 - c) la lettera n) del comma 3 dell'articolo 31 e l'articolo 39-quater della legge 4 maggio 1983, n. 184, nonché le parole "e gli articoli 6 e 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano anche agli affidatari di cui al comma precedente" del secondo comma dell'articolo 80 della legge 4 maggio 1983, n. 184;
 - d) il comma 4 dell'articolo 31 della legge 28 febbraio 1986, n. 41;
 - e) la legge 29 dicembre 1987, n. 546;
 - f) l'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, così come modificato dall'articolo 3 del decreto-legge 6 maggio 1994, n. 271, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1994, n. 433;
 - g) la legge 11 dicembre 1990, n. 379;
 - h) l'articolo 8 del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166;
 - i) il comma 1 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
 - j) i commi 1 e 3 dell'articolo 14 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503;
 - k) i commi 3, 4 e 5 dell'articolo 6 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
 - l) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566;
 - m) l'articolo 69 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230;
 - n) l'articolo 2 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
 - o) il decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645;
 - p) il comma 15 dell'articolo 8 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468;
 - q) l'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, così come modificato dagli articoli 50 e 63 della legge 17 maggio 1999, n. 144;
 - r) i commi 1, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
 - s) i commi 2 e 3 dell'articolo 4 e i commi 2 e 3 dell'articolo 5 del decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;
 - t) il comma 5 dell'articolo 3, il comma 4-bis dell'articolo 4 e l'articolo 10 e i commi 2 e 3 dell'articolo 12, salvo quanto previsto dalla lettera dd) dell'articolo 85 del presente testo unico, e l'articolo 14 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
 - u) i commi 10 e 11 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

3. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate le seguenti disposizioni regolamentari:

a) gli articoli 1, 11 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

3-bis. Le disposizioni di cui agli articoli 17 e 18 della legge 8 marzo 2000, n. 53, non si applicano con riferimento ai congedi disciplinati dal presente testo unico.

Art. 87

DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI DI ATTUAZIONE

1. Fino all'entrata in vigore delle disposizioni regolamentari di attuazione del presente testo unico, emanate ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, si applicano le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, salvo quanto stabilito dall'articolo 86 del presente testo unico.

2. Le disposizioni del citato decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, che fanno riferimento alla disciplina della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono da intendersi riferite alle corrispondenti disposizioni del presente testo unico.

Art. 88

ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Allegato A

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL'ART. 7

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

- A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;
- B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altri-menti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Allegato B

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 7

A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

- a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;
- b) agenti biologici:
 - toxoplasma;
 - virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;
- c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

- a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

Allegato C

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI, PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 11

A. Agenti.

1. Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

- a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
- c) rumore;
- d) radiazioni ionizzanti;
- e) radiazioni non ionizzanti;
- f) sollecitazioni termiche;
- g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

2. Agenti biologici

Agenti biologici dei gruppi di rischio 2, 3 e 4 ai sensi dell'articolo 268, nonché dell'Allegato XLVI del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino nell'Allegato B della presente legge.

3. Agenti chimici.

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:

- a) sostanze e miscele che soddisfano i criteri di classificazione del regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio in una o più delle seguenti classi di pericolo e categorie di pericolo con una o più delle seguenti indicazioni di pericolo, sempreché non figurino ancora nell'Allegato B della presente legge:
 - mutagenicità sulle cellule germinali, categorie 1 A, 1 B o 2 (H340, H341),
 - cancerogenicità, categorie 1 A, 1 B o 2 (H350, H350i, H351),
 - tossicità per la riproduzione, categorie 1 A, 1 B o 2 o la categoria aggiuntiva per gli effetti sull'allattamento o attraverso di essa (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
 - tossicità specifica per organi bersaglio dopo esposizione singola, categorie 1 o 2 (H370, H371);
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicinali antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi

Processi industriali che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

Allegato D

ELENCO DEGLI ENTI CHE GESTISCONO FORME OBBLIGATORIE DI PREVIDENZA IN FAVORE DEI LIBERI PROFESSIONISTI.

1. Cassa nazionale del notariato.
2. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza forense
3. Ente nazionale di previdenza e di assistenza farmacisti.
4. Ente nazionale di previdenza e assistenza veterinari.
5. Ente nazionale di previdenza e assistenza dei medici.
6. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza dei geometri liberi professionisti.
7. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei dottori commercialisti.
8. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza per gli ingegneri ed architetti liberi professionisti.
9. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei ragionieri e periti commerciali.
10. Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i consulenti del lavoro.
11. Ente nazionale di previdenza ed assistenza per gli psicologi.
12. Ente di previdenza dei periti industriali.
13. Ente nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei biologi.
14. Cassa di previdenza ed assistenza a favore degli infermieri professionali, assistenti sanitarie e vigilatrici d'infanzia.
15. Ente di previdenza ed assistenza pluricategoriale.
16. Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani "G. Amendola", limitatamente alla gestione separata per i giornalisti professionisti.
17. Ente nazionale di previdenza per gli addetti e gli impiegati in agricoltura, limitatamente alle gestioni separate dei periti agrari e degli agrotecnici.

Art. 51 TUIR (Testo Unico Imposte sui redditi)

CRITERI DI DETERMINAZIONE DEL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE DA ASSOGGETTARE A CONTRIBUTI E IMPOSTE

Art. 51

DETERMINAZIONE DEL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.
2. Non concorrono a formare il reddito:
 - a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter)¹, per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter);
 - [b) Soppresso]
 - c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29;
 - d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

¹ Si tratta dei contributi versati ai fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale.

- d-bis) le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12² che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12;
 - e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 47;
 - f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100³;
 - f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;
 - f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;
 - f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;
 - g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;
- [g-bis) Abrogato]

2 Si tratta del coniuge e dei figli a carico del lavoratore, nonché degli altri familiari conviventi (ad esempio i genitori o i fratelli e sorelle) o che percepiscano assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

3 Si tratta delle finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.

- h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10⁴ e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestate dal datore di lavoro;
- i) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta;
- i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa.
- 2-bis. Le disposizioni di cui alle lettere g) e g-bis) del comma 2 si applicano esclusivamente alle azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, nonché a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:
- a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;
- b) che, al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;
- c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente. Qualora detti titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla loro assegnazione, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia.
3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

⁴ Si tratta, ad esempio, dei contributi versati alle forme pensionistiche complementari.

- 3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.
4. Ai fini dell'applicazione del comma 3:
- a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO₂), concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, si assume il 25 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero dell'economia e delle finanze, che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente. La predetta percentuale è elevata al 30 per cento per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km. Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km, la predetta percentuale è elevata al 40 per cento per l'anno 2020 e al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021. Per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km, la predetta percentuale è pari al 50 per cento per l'anno 2020 e al 60 per cento a decorrere dall'anno 2021;
 - b) in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172;
 - c) per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato;

c-bis) per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente, si assume, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti, l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 chilometri. Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti è emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione.

[4-bis Abrogato]

5. Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 al giorno, elevate a lire 150.000 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000, elevate a lire 50.000 per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito.
6. Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, i premi agli ufficiali piloti dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare di cui all'articolo 1803 del codice dell'ordinamento militare, i premi agli ufficiali piloti del Corpo della Guardia di finanza di cui all'articolo 2161 del citato codice, nonché le indennità di cui all'articolo 133 del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1959, n. 1229 concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione.

7. Le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, non concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore a lire 3 milioni per i trasferimenti all'interno del territorio nazionale e 9 milioni per quelli fuori dal territorio nazionale o a destinazione in quest'ultimo. Se le indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, la presente disposizione si applica solo per le indennità corrisposte per il primo anno. Le spese di viaggio, ivi comprese quelle dei familiari fiscalmente a carico ai sensi dell'articolo 12 , e di trasporto delle cose, nonché le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore, per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro, se rimborsate dal datore di lavoro e analiticamente documentate, non concorrono a formare il reddito anche se in caso di contemporanea erogazione delle suddette indennità.
8. Gli assegni di sede e le altre indennità percepite per servizi prestati all'estero costituiscono reddito nella misura del 50 per cento. Se per i servizi prestati all'estero dai dipendenti delle amministrazioni statali la legge prevede la corresponsione di una indennità base e di maggiorazioni ad esse collegate concorre a formare il reddito la sola indennità base nella misura del 50 per cento nonché il 50 per cento delle maggiorazioni percepite fino alla concorrenza di ottantasette quarantesimi dell'indennità base o, limitatamente alle indennità di cui all'articolo 1808, comma 1, lettera b), del codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, due volte l'indennità base. Qualora l'indennità per servizi prestati all'estero comprenda emolumenti spettanti anche con riferimento all'attività prestata nel territorio nazionale, la riduzione compete solo sulla parte eccedente gli emolumenti predetti. L'applicazione di questa disposizione esclude l'applicabilità di quella di cui al comma 5.
- 8-bis. In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.
9. Gli ammontari degli importi che ai sensi del presente articolo non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente possono essere rivalutati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, quando la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al periodo di dodici mesi terminante al 31 agosto supera il 2 per cento rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998. A tal fine, entro il 30 settembre, si provvede alla ricognizione della predetta percentuale di variazione. Nella legge finanziaria relativa all'anno per il quale ha effetto il suddetto decreto si farà fronte all'onere derivante dall'applicazione del medesimo decreto.

(...)

CRITERI DI DETERMINAZIONE DEL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE DA ASSOGGETTARE A CONTRIBUTI E IMPOSTE

Art. 12

DETERMINAZIONE DEL REDDITO DA LAVORO DIPENDENTE AI FINI CONTRIBUTIVI

1. Costituiscono redditi di lavoro dipendente ai fini contributivi quelli di cui all' articolo 46, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, maturati nel periodo di riferimento.
2. Per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale si applicano le disposizioni contenute nell' articolo 48 del testo unico delle imposte sui redditi¹, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, salvo quanto specificato nei seguenti commi.
3. Le somme e i valori di cui al comma 1 dell'articolo 48 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, si intendono al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta, ivi comprese quelle di cui al comma 2, lettera h), dello stesso articolo 48.
4. Sono esclusi dalla base imponibile:
 - a) le somme corrisposte a titolo di trattamento di fine rapporto;
 - b) le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, nonché quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso;
 - c) i proventi e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento danni;
 - d) le somme poste a carico di gestione assistenziali e previdenziali obbligatorie per legge; le somme e le provvidenze erogate da casse, fondi e gestioni di cui al successivo punto f) e quelle erogate dalle Casse edili di cui al comma 4; i proventi derivanti da polizze assicurative; i compensi erogati per conto di terzi non aventi attinenza con la prestazione lavorativa;

¹ Ora art. 51.

- e) nei limiti ed alle condizioni stabilite dall'articolo 2 del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135, le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati;
- f) i contributi e le somme a carico del datore di lavoro, versate o accantonate, sotto qualsiasi forma, a finanziamento delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni e integrazioni, e a casse, fondi, gestioni previste da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione. I contributi e le somme predetti, diverse dalle quote di accantonamento al t.f.r., sono assoggettati al contributo di solidarietà del 10 per cento di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166, e al citato decreto legislativo n. 124 del 1993, e successive modificazioni e integrazioni, a carico del datore di lavoro e devoluto alle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori. Resta fermo l'assoggettamento a contribuzione ordinaria nel regime obbligatorio di appartenenza delle quote ed elementi retributivi a carico del lavoratore destinati al finanziamento delle forme pensionistiche complementari e alle casse, fondi e gestioni predetti. Resta fermo, altresì, il contributo di solidarietà a carico del lavoratore nella misura del 2 per cento di cui all'articolo 1, comma 5, lettera b), del decreto legislativo 14 dicembre 1995, n. 579;
- g) i trattamenti di famiglia di cui all'articolo 3, comma 3, lettera d), del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.
5. L'elencazione degli elementi esclusi dalla base imponibile è tassativa.
6. Le somme versate alle casse edili per ferie, gratifica natalizia e riposi annui sono soggette a contribuzione di previdenza e assistenza per il loro intero ammontare. Le somme a carico del datore di lavoro e del lavoratore versate alle predette casse ad altro titolo sono soggette a contribuzione di previdenza e assistenza nella misura pari al 15 per cento del loro ammontare.
7. Per la determinazione della base imponibile ai fini del calcolo delle contribuzioni dovute per i soci di cooperative di lavoro si applicano le norme del presente articolo.

8. Sono confermate le disposizioni in materia di retribuzione imponibile di cui all'articolo 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni e integrazioni, nonché ogni altra disposizione in materia di retribuzione minima o massima imponibile, quelle in materia di retribuzioni convenzionali previste per determinate categorie di lavoratori e quelle in materia di retribuzioni imponibili non rientranti tra i redditi di cui all' articolo 46 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.
9. Le gratificazioni annuali e periodiche, i conguagli di retribuzione spettanti a seguito di norma di legge o di contratto aventi effetto retroattivo e i premi di produzione sono in ogni caso assoggettati a contribuzione nel mese di corresponsione.
10. La retribuzione imponibile, è presa a riferimento per il calcolo delle prestazioni a carico delle gestioni di previdenza e di assistenza sociale interessate

Art. 1 Legge n. 208/2015

DETAZZAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

Art. 1

COMMA 182

Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

COMMA 183

Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

COMMA 184

Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182. Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo articolo 51 concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182.

COMMA 184-BIS

Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:

- a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, e quelli ai sottoconti italiani di prodotti pensionistici individuali paneuropei (PEPP) di cui al regolamento (UE) 2019/1238, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005, o quelli indicati dalle disposizioni nazionali di attuazione del Regolamento (UE) 2019/1238. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005, nonché ai fini dell'applicazione delle disposizioni nazionali di attuazione del regolamento (UE) 2019/1238;
- b) i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a);
- c) il valore delle azioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedente il limite indicato nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g), e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite. Ai fini di quanto stabilito dall'articolo 68, comma 6, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, il costo o il valore di acquisto è pari al valore delle azioni ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al medesimo comma 182.

COMMA 185

Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.

COMMA 186

Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 80.000. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

COMMA 187

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

COMMA 188

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182 nonché le modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro, di cui al comma 189. Il decreto prevede altresì le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 187.

COMMA 189

Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188, è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici.

Indice

Contratto Collettivo Specifico di Lavoro 2023-2026

• Verbale di rinnovo del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro, 8 marzo 2023	»Pag. III
---	-----------

Titolo Primo

Sistema di Relazioni Sindacali	» 3
Diritti Sindacali	» 16
Art. 1. - Costituzione e tutela della Rappresentanze Sindacale Aziendali	» 16
Art. 1 bis. - Costituzione e ruolo del Consiglio delle RSA	» 17
Art. 2. - Permessi sindacali	» 18
Art. 3. - Assemblea	» 19
Art. 4. - Diritto di affissione	» 21
Art. 5. - Locali del Consiglio delle RSA	» 21
Art. 6. - Strumenti informatici	» 21
Art. 7. - Versamento dei contributi sindacali	» 22
Sistema di regole contrattuali	» 24
Art. 8. - Contrattazione - decorrenza, durata e procedure	» 24
Art. 9. - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali	» 25
Art. 10. - Affissione e distribuzione del Contratto	» 25
Art. 11. - Clausola di responsabilità	» 25
Art. 12. - Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi	» 26
Art. 13. - Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali e plurime	» 27

Titolo Secondo

Organizzazione del lavoro	» 31
Bilanciamenti produttivi	» 32
Ambiente di lavoro	» 33
Art. 1. - Obblighi del datore di lavoro	» 33
Art. 2. - Obblighi dei lavoratori	» 34
Art. 3. - Diritti dei lavoratori	» 35
Art. 4. - Documentazione in materia di salute e sicurezza	» 35
Art. 5. - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	» 36
Art. 6. - Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS)	» 39

Orario di lavoro	»	40
Art. 7. - Entrata e uscita in azienda	»	40
Art. 8. - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro	»	40
Art. 9. - Recuperi produttivi	»	41
Art. 10. - Orario di lavoro	»	41
Art. 10 bis. - Sperimentazione Iveco Group e CNH Industrial "venerdì breve"	»	47
Art. 11. - Lavoro straordinario, notturno e festivo	»	48
Art. 11 bis. - Reperibilità	»	50
Art. 12. - Ferie	»	51
Art. 12 bis. - Cessione solidale di ferie/P.A.R.	»	53
Art. 13. - Festività	»	54
 Smart Working - Lavoro agile	»	56
Art. 14. - Lavoro agile	»	56
 Trasferte e trasferimenti	»	61
Art. 15. - Trasferte	»	61
Art. 16. - Trasferimenti	»	61
 Titolo Terzo		
 Classificazione del personale	»	65
Art. 1. - Inquadramento Stellantis	»	65
Art. 2. - Inquadramento Iveco Group, CNH Industrial e Ferrari	»	69
Art. 3. - Crescita professionale	»	76
Art. 4. - Rapporto diretti-indiretti	»	76
 Retribuzione e altri istituti economici	»	77
Art. 5. - Retribuzione base	»	78
Art. 5 bis. - Una Tantum	»	78
Art. 6. - Superminimo individuale	»	78
Art. 7. - Aumenti periodici di anzianità	»	79
Art. 8. - Incentivo di rendimento	»	80
Art. 9. - Indennità di prestazione collegata alla presenza	»	80
Art. 10. - Incentivo di produttività (escluso Gruppo Ferrari)	»	81
Art. 11. - Art. 11 - Premio di risultato (escluso Gruppo Ferrari)	»	83
Art. 12. - Corresponsione della retribuzione	»	96
Art. 13. - Tredicesima mensilità	»	96
Art. 14. - Indennità maneggio denaro	»	96
Art. 15. - Ristorazione aziendale	»	97

Titolo Quarto

Disciplina del rapporto individuale di lavoro	» 101
Art. 1. - Assunzione	» 101
Art. 2. - Periodo di prova	» 102
Art. 3. - Documenti, residenza e domicilio	» 102
Art. 4. - Lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria	» 102
Art. 5. - Particolari tipologie contrattuali	» 103
Welfare aziendale	» 107
Art. 6. - Previdenza complementare	» 107
Art. 7. - Assistenza sanitaria integrativa	» 107
Art. 8. - Cariche sociali e permessi per la partecipazione alle riunioni degli Organi sociali dei Fondi e degli Enti bilaterali	» 108
Art. 9. - Trasporti e mobilità	» 108
Art. 10. - Conto Welfare	» 109
Art. 11. - Genitorialità	» 113
Formazione	» 114
Art. 12. - Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF)	» 114
Art. 13. - Condivisione dei piani formativi	» 115
Assenze, permessi e tutele	» 116
Art. 14. - Trattamento in caso di malattia e di infortunio	» 116
Art. 15. - Assenze a vario titolo	» 123
Art. 16. - Formazione professionale e diritto allo studio	» 127
Art. 17. - Permessi per eventi e cause particolari	» 128
Art. 18. - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari	» 129
Art. 18 bis. - Tutele per le lavoratrici vittime di violenza di genere	» 131
Rapporti in azienda	» 132
Art. 19. - Rapporti in azienda	» 132
Art. 20. - Divieti	» 133
Art. 21. - Visite di inventario e di controllo	» 133
Art. 22. - Provvedimenti disciplinari	» 134
Art. 23. - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni	» 135
Art. 24. - Licenziamenti per mancanze	» 135
Art. 25. - Sospensione cautelare non disciplinare	» 137
Risoluzione del rapporto di lavoro	» 138
Art. 26. - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	» 138
Art. 27. - Consegnà dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro e altri connessi adempimenti	» 139
Art. 28. - Trattamento di fine rapporto	» 139

Norma di chiusura

Allegati al CCSL

Allegato Tecnico n. 1	Descrizione del Sistema ERGO-UAS	» 145
Allegato n. 2	Monte ore permessi sindacali per le OO.SS. FIM, UILM, FISMIC e UGLM	» 163
Allegato n. 2 bis	Monte ore permessi sindacali per l' O.S. AQCFR	» 173
Allegato Tecnico n. 3	Strumenti informatici	» 183
Allegato n. 4	Verbale di presa in carico della chiave dell'armadio e della documentazione ivi contenuta presso la "Sala della Sicurezza"	» 187
Allegato n. 5	Accordi e Regolamento OPHS	» 188
Allegato n. 6	Disciplina dell'Organismo Paritetico Apprendistato e Formazione (OPAF)	» 199
Allegato n. 7	Disciplina dell'Apprendistato professionalizzante e di alta formazione e ricerca	» 207
Allegato Tecnico n. 8	Premio di Risultato	» 216
Allegato n. 9	Previdenza complementare	» 236
Allegato n. 10	Assistenza sanitaria integrativa	» 238
Allegato n. 11	Accordo tra FIM-UILM-FISMIC-UGLM-AQCFR sulle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) e successive modifiche	» 242

Norme di Legge

Legge 20 maggio 1970, n.300	Statuto dei lavoratori	» 245
Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23	Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti	» 262
Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81	Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni	» 268
Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151	Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità	» 313
Art. 51 TUIR (Testo Unico Imposte sui redditi)	Criteri di determinazione del Reddito di lavoro dipendente da assoggettare a contributi e imposte	» 369
Art. 12 Legge n. 153/1969	Criteri di determinazione del Reddito di lavoro dipendente da assoggettare a contributi e imposte	» 375
Art. 1 Legge n. 208/2015	Detassazione dei premi di risultato	» 378

Finito di stampare nel luglio 2023
Impaginazione e grafica: Satiz TPM
Stampa: Tipografia Sosso

