

Art. 56 - Permessi, assenze ed aspettative

Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento e devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme di cui agli articoli 55, 58, 85, 97 e 107 del presente contratto.

~~Per il periodo sperimentale fino al 31 dicembre 2021, il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, godrà di quanto previsto all'art. 1, comma 354 della legge n. 232/2016 e successive modifiche ed integrazioni~~

Al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di massimo 3 giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica, anche ai sensi della legge 20 maggio 2016, n.76. Al lavoratore che ne faccia richiesta sarà inoltre concesso, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Nell'ambito del periodo di cui sopra, al lavoratore assunto a tempo indeterminato ed avente un'anzianità di servizio non inferiore ad un anno, sarà altresì concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massimo di ~~tre~~ **4 mesi**, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.

Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

Alla lavoratrice madre adibita a lavoro a squadre che comprenda turni anche notturni può essere concessa, a richiesta, un'aspettativa per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi.

Nella determinazione del periodo di aspettativa, anche in relazione alla posizione professionale del richiedente, qualora insorgessero comprovate difficoltà di ordine tecnico, produttivo o di sostituzione, si darà luogo ad un esame congiunto tra le parti interessate. Potrà essere richiesto l'intervento della R.S.U.

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 60 del presente contratto.

I periodi di aspettativa sopra individuati non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Le lavoratrici che intraprendono terapie di fecondazione assistita, debitamente documentate da strutture sanitarie competenti, potranno richiedere, in occasione delle medesime terapie di fecondazione assistita e in aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente, un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 1 mese, fruibile anche a giorni (21 giorni lavorativi complessivi).

no

ed

B

ed

ed

ed

ed

ed

ed

ed

ed

ed

I lavoratori che intraprendono un percorso di adozione internazionale, debitamente certificato dall'ente incaricato di curare la procedura di legge, possono fruire di un periodo di aspettativa non retribuita di durata pari al periodo di permanenza nello stato straniero e fino ad un massimo di 30 giorni di calendario.

Eventuali necessità di proroga, opportunamente documentate, saranno valutate in azienda.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. 21, ovvero si può fare ricorso a lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, come previsto dall'art. 37 del presente contratto.

I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono ottenere brevi permessi per assentarsi dall'azienda durante l'orario di lavoro.

La richiesta di cui al comma precedente sarà avanzata con preavviso di 48 ore, salvo i casi di comprovata urgenza.

Le aspettative, di qualsiasi genere, non debbono comportare l'assenza contemporanea di oltre il 2% dei lavoratori. La determinazione dei lavoratori aventi titolo verrà fatta con arrotondamento all'unità superiore.

~~Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria all'effettuazione del ciclo di analisi finalizzate ad accertarne l'idoneità alla donazione.~~

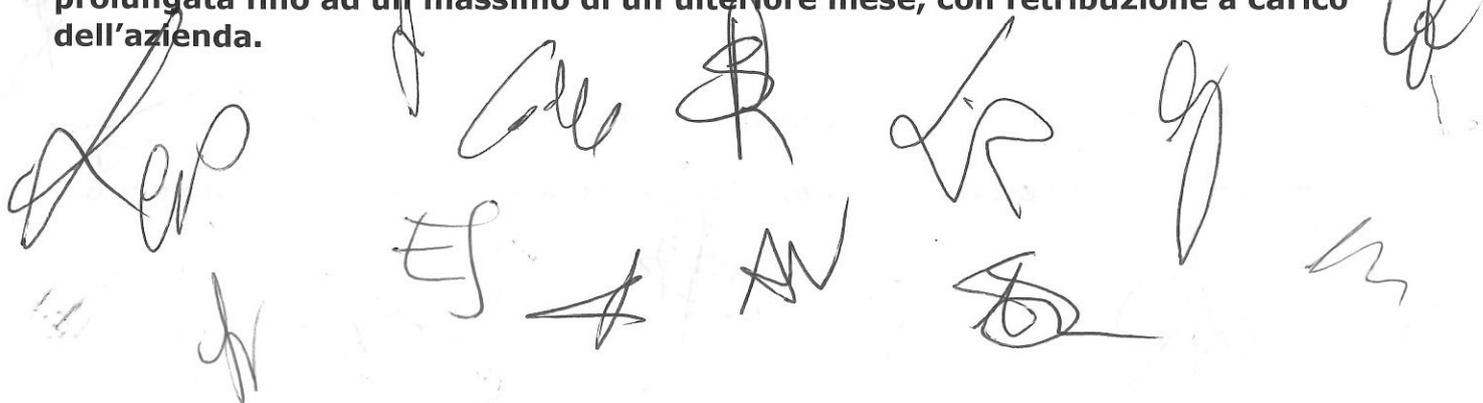
I lavoratori donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente per l'effettuazione degli accertamenti e del prelievo, alle giornate di degenza necessarie al prelievo e a quelle di convalescenza necessarie per il ripristino dello stato di salute, debitamente documentati e certificati.

Nota a verbale - Agli effetti del settimo comma del presente articolo in caso di turnazione 6 x 6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.

- Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Il presente CCNL recepisce completamente la normativa in tale tema.

In particolare, ai sensi dell'art.24, comma 1, D. Lgs. n. 80/2015, la lavoratrice dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ai sensi di legge, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi, percependo un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'INPS. In caso di necessità di prolungamento dei suddetti percorsi di protezione, debitamente certificati nelle medesime forme di cui sopra, l'astensione dal lavoro potrà essere prolungata fino ad un massimo di un ulteriore mese, con retribuzione a carico dell'azienda.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals, possibly representing different departments or roles.

Art. 57 – Congedo di paternità obbligatorio - Congedi parentali

Ai sensi dell'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 il congedo obbligatorio di paternità ha la durata di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.

Vengono riconosciuti complessivamente 10 gg annui non retribuiti per malattia del figlio minore in età compresa tra 3 e 8 anni.

I congedi parentali, riconosciuti secondo i criteri e nella misura previsti dalla legge, possono essere fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa. Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro di norma con un preavviso di almeno 5 giorni, indicando l'inizio e la fine del congedo richiesto, le modalità di utilizzo e allegando la certificazione di nascita.

Ai sensi dell'art. 32, ~~comma 1-ter~~, del D.Lgs. n. 151/2001, l'utilizzo su base giornaliera e oraria dei periodi di congedo parentale è disciplinato come segue:

- i permessi sono frazionabili per gruppi di 4 ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale), per un periodo complessivo non inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo;
- il genitore è tenuto a presentare un programma almeno mensile, da aggiornare ogni mese con un preavviso di almeno 5 giorni, indicando i giorni o le ore di congedo richieste (con il numero di giornate equivalenti) e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi;
- in caso di oggettivi impedimenti, debitamente certificati, le modifiche al programma dei permessi dovranno essere presentate entro la fine del turno/orario di lavoro della giornata che precede l'inizio della fruizione del congedo.

Per l'equiparazione dei periodi di congedo utilizzati in modo continuativo con quelli su base giornaliera o oraria, si fa riferimento ai divisori fissi contrattuali, pari a:

- 173 ore/mese per l'orario a 40 ore;
- 169 ore/mese per l'orario a 39 ore;
- 156 ore/mese per l'orario 6 x 6.

Pertanto, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:

- 3 mesi = 519 per l'orario a 40 ore, /507 per l'orario a 39 ore (468 ore per 6 x 6);

- 6 mesi = 1.038 per l'orario a 40 ore, /1.014 per l'orario a 39 ore (936 ore per 6 x 6);
- 7 mesi = 1.211 per l'orario a 40 ore, /1.183 per l'orario a 39 ore (1.092 ore per 6 x 6);
- **9 mesi = 1.557 per l'orario a 40 ore, /1.521 per l'orario a 39 ore (1.404 ore per 6 x 6);**
- 10 mesi = 1.730 per l'orario a 40 ore, /1.690 per l'orario a 39 ore (1.560 ore per 6 x 6);
- **11 mesi = 1.903 per l'orario a 40 ore, /1.859 per l'orario a 39 ore (1.716 ore per 6 x 6).**

~~(I periodi di congedo parentale, comunque fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa, non sono utili ai fini della maturazione di tutti gli istituti legali e contrattuali, ad eccezione del t.f.r.)~~

The page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures are scattered across the lower half of the page, below the main text. Some appear to be initials like 'AN', 'CP', 'ES', 'G', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'. Others are more complex, resembling full names or specific identifiers. The handwriting is cursive and varies in legibility.

Art. 58 - Malattia ed infortunio non sul lavoro

A) Assenza dal lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Il lavoratore deve comunicare all'azienda, non oltre il primo giorno successivo a quello d'inizio della assenza, telefonicamente oppure tramite ~~telefax~~ o email o sms, **nel rispetto delle modalità o dei regolamenti già in uso in azienda**, il numero di protocollo identificativo del certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa. L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità di cui sopra.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

Il lavoratore deve rendersi reperibile, presso il domicilio comunicato all'azienda, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, compresi i giorni domenicali e festivi, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui per disposizioni a livello nazionale e/o territoriale le visite di controllo siano effettuate in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno automaticamente adeguate.

L'azienda darà comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria e, mediante affissione, ai lavoratori, delle nuove fasce orarie di reperibilità.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite **mediche**, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda, salvo casi di obiettivo impedimento.

Salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, il lavoratore che non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare e che non abbia dato preventiva comunicazione dell'esigenza di assentarsi, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ed infortunio non sul lavoro, con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo e fino al termine dell'assenza. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

In caso di effettuazione di visite di controllo, il certificato medico di controllo prevale, ai soli fini del trattamento economico a carico dell'azienda, su ogni altra certificazione.

Nel caso di prolungamento della malattia o di inizio di nuova malattia oltre il termine di prognosi indicato dal medico curante e confermato o prolungato dal medico di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda nei termini e con le modalità sopra descritti per l'apertura della malattia. La mancata disposizione da parte dell'azienda della visita di controllo si considera accettazione della certificazione.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma precedente comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo

restando quanto previsto dall'art. 7, comma ultimo, della L. 300/700, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

In caso di prescrizione di cure idrotermali, esclusivamente per la terapia o la riabilitazione relative ad affezioni o stati patologici per la cui risoluzione le cure in esame sono state considerate determinanti ai fini della guarigione, i lavoratori hanno diritto ad un trattamento equiparato a quello della malattia, con conseguente diritto al relativo trattamento a carico INPS e/o a carico del Datore di Lavoro.

Per il trattamento economico in caso di malattia si fa riferimento agli artt. 85, 97 e 107 del presente contratto.

B) Conservazione del posto

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.

Almeno 1 mese prima della scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro, nei termini di cui al comma che precede, l'azienda provvederà ad informare il lavoratore interessato sulla sua situazione relativa al periodo di comporta.

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, restando in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie, né in preavviso di licenziamento, né in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Le Parti, in ossequio alla normativa, anche di livello europeo, dettata a tutela del principio di parità di trattamento, con particolare riferimento alla Direttiva 2000/78/CE ed all'attuazione di essa a livello nazionale operata con il D.Lgs. n. 216 del 2003, intendono con il presente Contratto dettare una disciplina differenziata del comporta di malattia valevole per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della L. n. 68/1999, sul rilievo che essi risultano maggiormente esposti al rischio di malattia a causa di tale condizione, e ciò indipendentemente dalla riconducibilità dell'assenza per malattia alla patologia invalidante.

Le Parti convengono che i termini di conservazione del posto durante la malattia previsti al punto B) del presente articolo sono aumentati di 60 giorni per il lavoratore con disabilità certificata ai sensi della L. n. 68/1999.

Dichiarazione a verbale – Alla fine del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita") ha diritto, previa richiesta in forma scritta da effettuarsi almeno 7 giorni prima del superamento del periodo stesso, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di otto mesi oltre i limiti di conservazione del posto.

Le parti stipulanti raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino ad un massimo del tempo sopra indicato anche per altre situazioni di gravi malattie, ed alle medesime condizioni.

L'aspettativa per malattia non è retribuita e non deve comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Nel caso di mancato rientro al lavoro, rimane salvo il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

Previo accordo con la Direzione aziendale il lavoratore potrà ridurre la durata dell'aspettativa già richiesta, riprendendo il lavoro prima della scadenza prevista e l'azienda potrà far accertare l'idoneità fisica del lavoratore, ai sensi della legge n. 300/1970.

L'aspettativa per malattia è considerata come periodo neutro per il calcolo dei periodi di tredici e di trenta mesi agli effetti della conservazione del posto.

Per ricovero ospedaliero si intendono anche i giorni di day hospital.

Chiarimento a verbale - Le disposizioni di cui al 2° comma del par. B), si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.

Il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 394 giorni di calendario, **incrementato di ulteriori due mesi, pari a 455 giorni di calendario per i lavoratori con disabilità certificata ex l. 68/99.**

C) Infortunio non sul lavoro per causa di terzi

Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti degli importi predetti.

Il lavoratore è tenuto a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio al datore di lavoro precisando gli estremi del terzo responsabile e/o della sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio.

Congedo per cure per gli invalidi ai sensi del Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119

Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

Tale periodo non viene computato ai fini della conservazione del posto.

Il congedo in esame è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Handwritten mark

Multiple handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page.

Art. 66 - Ambiente di lavoro – doveri delle aziende e dei lavoratori – rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

----- omissis -----

4 - Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Nelle unità produttive di cui alla lettera a) al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, permessi retribuiti pari a dodici ore annue per anno solare limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti, nonché pari a 30 ore annue nelle rimanenti.

Nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nel caso in cui, in relazione ad avvenute o progettate modificazioni tali da variare significativamente le condizioni del rischio, qualora l'entità dei permessi risulti insufficiente, potrà essere anticipato l'utilizzo di ore di competenza dell'anno solare seguente fatti salvi successivi conguagli.

Nelle unità produttive di cui alla lettera c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per la R.S.U., utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.

Nelle unità produttive di cui alle lettere b), d), ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento del ruolo e per lo svolgimento delle attribuzioni previste all'art. 50 del D. Lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni, i componenti della RLS potranno utilizzare un monte ore annuo di permessi retribuiti per componente pari a:

- 24 ore annue per le imprese che occupano sino a 5 lavoratori
- 48 ore annue per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori
- 72 ore annue per le aziende che occupano oltre 15 lavoratori."

----- omissis -----

[Handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page, including names like 'ER', 'EJ', 'AE', 'AR', 'AS', 'AJ', 'AK', 'AL', 'AM', 'AN', 'AO', 'AP', 'AQ', 'AR', 'AS', 'AT', 'AU', 'AV', 'AW', 'AX', 'AY', 'AZ', 'BA', 'BB', 'BC', 'BD', 'BE', 'BF', 'BG', 'BH', 'BI', 'BJ', 'BK', 'BL', 'BM', 'BN', 'BO', 'BP', 'BQ', 'BR', 'BS', 'BT', 'BU', 'BV', 'BW', 'BX', 'BY', 'BZ', 'CA', 'CB', 'CC', 'CD', 'CE', 'CF', 'CG', 'CH', 'CI', 'CJ', 'CK', 'CL', 'CM', 'CN', 'CO', 'CP', 'CQ', 'CR', 'CS', 'CT', 'CU', 'CV', 'CW', 'CX', 'CY', 'CZ', 'DA', 'DB', 'DC', 'DD', 'DE', 'DF', 'DG', 'DH', 'DI', 'DJ', 'DK', 'DL', 'DM', 'DN', 'DO', 'DP', 'DQ', 'DR', 'DS', 'DT', 'DU', 'DV', 'DW', 'DX', 'DY', 'DZ', 'EA', 'EB', 'EC', 'ED', 'EE', 'EF', 'EG', 'EH', 'EI', 'EJ', 'EK', 'EL', 'EM', 'EN', 'EO', 'EP', 'EQ', 'ER', 'ES', 'ET', 'EU', 'EV', 'EW', 'EX', 'EY', 'EZ', 'FA', 'FB', 'FC', 'FD', 'FE', 'FF', 'FG', 'FH', 'FI', 'FJ', 'FK', 'FL', 'FM', 'FN', 'FO', 'FP', 'FQ', 'FR', 'FS', 'FT', 'FU', 'FV', 'FW', 'FX', 'FY', 'FZ', 'GA', 'GB', 'GC', 'GD', 'GE', 'GF', 'GG', 'GH', 'GI', 'GJ', 'GK', 'GL', 'GM', 'GN', 'GO', 'GP', 'GQ', 'GR', 'GS', 'GT', 'GU', 'GV', 'GW', 'GX', 'GY', 'GZ', 'HA', 'HB', 'HC', 'HD', 'HE', 'HF', 'HG', 'HH', 'HI', 'HJ', 'HK', 'HL', 'HM', 'HN', 'HO', 'HP', 'HQ', 'HR', 'HS', 'HT', 'HU', 'HV', 'HW', 'HX', 'HY', 'HZ', 'IA', 'IB', 'IC', 'ID', 'IE', 'IF', 'IG', 'IH', 'II', 'IJ', 'IK', 'IL', 'IM', 'IN', 'IO', 'IP', 'IQ', 'IR', 'IS', 'IT', 'IU', 'IV', 'IW', 'IX', 'IY', 'IZ', 'JA', 'JB', 'JC', 'JD', 'JE', 'JF', 'JG', 'JH', 'JI', 'JJ', 'JK', 'JL', 'JM', 'JN', 'JO', 'JP', 'JQ', 'JR', 'JS', 'JT', 'JU', 'JV', 'JW', 'JX', 'JY', 'JZ', 'KA', 'KB', 'KC', 'KD', 'KE', 'KF', 'KG', 'KH', 'KI', 'KJ', 'KK', 'KL', 'KM', 'KN', 'KO', 'KP', 'KQ', 'KR', 'KS', 'KT', 'KU', 'KV', 'KW', 'KX', 'KY', 'KZ', 'LA', 'LB', 'LC', 'LD', 'LE', 'LF', 'LG', 'LH', 'LI', 'LJ', 'LK', 'LL', 'LM', 'LN', 'LO', 'LP', 'LQ', 'LR', 'LS', 'LT', 'LU', 'LV', 'LW', 'LX', 'LY', 'LZ', 'MA', 'MB', 'MC', 'MD', 'ME', 'MF', 'MG', 'MH', 'MI', 'MJ', 'MK', 'ML', 'MN', 'MO', 'MP', 'MQ', 'MR', 'MS', 'MT', 'MU', 'MV', 'MW', 'MX', 'MY', 'MZ', 'NA', 'NB', 'NC', 'ND', 'NE', 'NF', 'NG', 'NH', 'NI', 'NJ', 'NK', 'NL', 'NM', 'NN', 'NO', 'NP', 'NQ', 'NR', 'NS', 'NT', 'NU', 'NV', 'NW', 'NX', 'NY', 'NZ', 'OA', 'OB', 'OC', 'OD', 'OE', 'OF', 'OG', 'OH', 'OI', 'OJ', 'OK', 'OL', 'OM', 'ON', 'OO', 'OP', 'OQ', 'OR', 'OS', 'OT', 'OU', 'OV', 'OW', 'OX', 'OY', 'OZ', 'PA', 'PB', 'PC', 'PD', 'PE', 'PF', 'PG', 'PH', 'PI', 'PJ', 'PK', 'PL', 'PM', 'PN', 'PO', 'PP', 'PQ', 'PR', 'PS', 'PT', 'PU', 'PV', 'PW', 'PX', 'PY', 'PZ', 'QA', 'QB', 'QC', 'QD', 'QE', 'QF', 'QG', 'QH', 'QI', 'QJ', 'QK', 'QL', 'QM', 'QN', 'QO', 'QP', 'QQ', 'QR', 'QS', 'QT', 'QU', 'QV', 'QW', 'QX', 'QY', 'QZ', 'RA', 'RB', 'RC', 'RD', 'RE', 'RF', 'RG', 'RH', 'RI', 'RJ', 'RK', 'RL', 'RM', 'RN', 'RO', 'RP', 'RQ', 'RR', 'RS', 'RT', 'RU', 'RV', 'RW', 'RX', 'RY', 'RZ', 'SA', 'SB', 'SC', 'SD', 'SE', 'SF', 'SG', 'SH', 'SI', 'SJ', 'SK', 'SL', 'SM', 'SN', 'SO', 'SP', 'SQ', 'SR', 'SS', 'ST', 'SU', 'SV', 'SW', 'SX', 'SY', 'SZ', 'TA', 'TB', 'TC', 'TD', 'TE', 'TF', 'TG', 'TH', 'TI', 'TJ', 'TK', 'TL', 'TM', 'TN', 'TO', 'TP', 'TQ', 'TR', 'TS', 'TT', 'TU', 'TV', 'TW', 'TX', 'TY', 'TZ', 'UA', 'UB', 'UC', 'UD', 'UE', 'UF', 'UG', 'UH', 'UI', 'UJ', 'UK', 'UL', 'UM', 'UN', 'UO', 'UP', 'UQ', 'UR', 'US', 'UT', 'UU', 'UV', 'UW', 'UX', 'UY', 'UZ', 'VA', 'VB', 'VC', 'VD', 'VE', 'VF', 'VG', 'VH', 'VI', 'VJ', 'VK', 'VL', 'VM', 'VN', 'VO', 'VP', 'VQ', 'VR', 'VS', 'VT', 'VU', 'VV', 'VW', 'VX', 'VY', 'VZ', 'WA', 'WB', 'WC', 'WD', 'WE', 'WF', 'WG', 'WH', 'WI', 'WJ', 'WK', 'WL', 'WM', 'WN', 'WO', 'WP', 'WQ', 'WR', 'WS', 'WT', 'WU', 'WV', 'WW', 'WX', 'WY', 'WZ', 'XA', 'XB', 'XC', 'XD', 'XE', 'XF', 'XG', 'XH', 'XI', 'XJ', 'XK', 'XL', 'XM', 'XN', 'XO', 'XP', 'XQ', 'XR', 'XS', 'XT', 'XU', 'XV', 'XW', 'XZ', 'YA', 'YB', 'YC', 'YD', 'YE', 'YF', 'YG', 'YH', 'YI', 'YJ', 'YK', 'YL', 'YM', 'YN', 'YO', 'YP', 'YQ', 'YR', 'YS', 'YT', 'YU', 'YV', 'YW', 'YZ', 'ZA', 'ZB', 'ZC', 'ZD', 'ZE', 'ZF', 'ZG', 'ZH', 'ZI', 'ZJ', 'ZK', 'ZL', 'ZM', 'ZN', 'ZO', 'ZP', 'ZQ', 'ZR', 'ZS', 'ZT', 'ZU', 'ZV', 'ZW', 'ZX', 'ZY', 'ZZ']

Art. 112 – Aumenti retributivi e nuovi minimi contrattuali

L'aumento contrattuale, pari a euro 191 lordi calcolati al 4° livello e riparametrati sulla base dell'attuale scala parametrica, sarà erogato alle seguenti scadenze:

- euro 90 dal 1 agosto 2024
- euro 51 dal 1 agosto 2025
- euro 50 dal 1 agosto 2026

Decorrenze e importi degli aumenti

Livelli	01/08/2024	01/08/2025	01/08/2026	TOTALI	Scala parametrica
8°	€ 110,70	€ 62,73	€ 61,50	€ 234,93	123
7°	€ 108,00	€ 61,20	€ 60,00	€ 229,20	120
6°	€ 98,10	€ 55,59	€ 54,50	€ 208,19	109
5°	€ 92,70	€ 52,53	€ 51,50	€ 196,73	103
4°	€ 90,00	€ 51,00	€ 50,00	€ 191,00	100
3° super	€ 87,30	€ 49,47	€ 48,50	€ 185,27	97
3°	€ 85,50	€ 48,45	€ 47,50	€ 181,45	95
2° super	€ 81,90	€ 46,41	€ 45,50	€ 173,81	91
2°	€ 81,00	€ 45,90	€ 45,00	€ 171,90	90
1°	€ 48,60	€ 27,54	€ 27,00	€ 103,14	54

Limitatamente al primo livello, fermo restando il mantenimento della scala parametrica utile al calcolo dei futuri aumenti contrattuali, la retribuzione minima, in aggiunta a quanto sopra concordato, è incrementata di un ulteriore importo pari a 186,76 euro lordi a partire dal 1° gennaio 2025. Di conseguenza, la retribuzione del 1° livello sarà pari a euro 1502,46 a partire da gennaio 2025, euro lordi 1530,00 da agosto 2025 e euro lordi 1557,00 da agosto 2026.

Di conseguenza nuovi minimi contrattuali assumeranno i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

Livelli	01/08/2024	01/01/2025	01/08/2025	01/08/2026
8°	€ 2.384,90	€ 2.384,90	€ 2.447,63	€ 2.509,13
7°	€ 2.234,50	€ 2.234,50	€ 2.295,70	€ 2.355,70
6°	€ 2.053,70	€ 2.053,70	€ 2.109,29	€ 2.163,79
5°	€ 1.950,40	€ 1.950,40	€ 2.002,93	€ 2.054,43
4°	€ 1.879,50	€ 1.879,50	€ 1.930,50	€ 1.980,50
3° super	€ 1.835,10	€ 1.835,10	€ 1.884,57	€ 1.933,07
3°	€ 1.795,50	€ 1.795,50	€ 1.843,95	€ 1.891,45
2° super	€ 1.740,80	€ 1.740,80	€ 1.787,21	€ 1.832,71
2°	€ 1.705,50	€ 1.705,50	€ 1.751,40	€ 1.796,40
1°	€ 1.315,70	€ 1.502,46	€ 1.530,00	€ 1.557,00

L'indennità di funzione pari ad € 41,31 mensili prevista ai lavoratori con qualifica di quadro dal 1° Settembre 1995 viene mantenuta. Tale indennità è assorbita dai superminimi individuali.

Art. 113 - Welfare Sanitario

In applicazione del ccnl 27 aprile 2017, le parti hanno contribuito all'attivazione del fondo di assistenza sanitaria integrativa intersettoriale "Sanimoda".

Le Parti firmatarie del presente ccnl intendono confermare le garanzie attivate per tutti i dipendenti e, a tal fine, convengono:

- a) di finanziare l'adesione al fondo Sanimoda con un contributo mensile, a carico delle imprese, che viene mantenuto in 12 euro per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese.

A far data dal 1° gennaio 2026, al fine di elevare il livello delle prestazioni con il passaggio al "Piano Sanitario Premium", il contributo mensile a carico delle imprese sarà incrementato a complessivi 15 euro per 12 mensilità, per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese

- b) di confermare che il finanziamento non riguarda le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quello di cui sopra. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con la R.S.U..

Con decorrenza a far data dal 1° gennaio 2025, tramite Sanimoda sarà attivata una assicurazione contro la non autosufficienza (LTC), alla quale saranno iscritti tutti i lavoratori in forza alla data suddetta.

Questa assicurazione sarà finanziata dalle imprese con un contributo pari a due euro/mese, per 12 mensilità, per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese.

La corresponsione a Sanimoda avverrà con le medesime tempistiche, modalità e condizioni del contributo sanitario di cui al presente articolo.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. These marks are scattered across the page, some appearing to be initials like 'AN', 'ES', 'KR', 'G', 'CD', and others that are more stylized or illegible. There is also a large, prominent signature that looks like a stylized 'S' or 'L' at the bottom left.

Protocollo n. 2
Fondo di previdenza complementare "PREVIMODA"

----- omissis -----

Norme in vigore dal ~~1 luglio 2014~~ 1 aprile 2025

Con decorrenza dal ~~1 luglio 2014~~ **1 aprile 2025**, per ogni lavoratore iscritto al Fondo che versi il proprio contributo al Fondo di previdenza complementare le aziende sono tenute a versare un contributo aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare pari allo ~~0,20~~ **0,24** % dell'ERN (elemento retributivo nazionale).

Il suddetto contributo sarà integralmente destinato al finanziamento di una assicurazione per premorienza ed invalidità permanente nei termini di cui al verbale di accordo del 31 marzo 2014 il quale si allega al presente protocollo.

----- omissis -----

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials: KR, EP, ES]

[Handwritten initials: GP, M]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

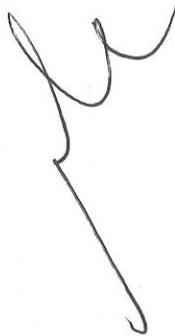
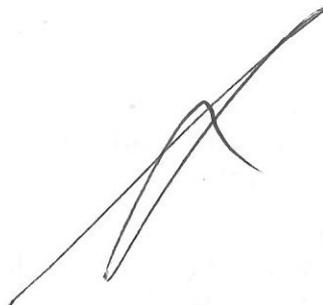
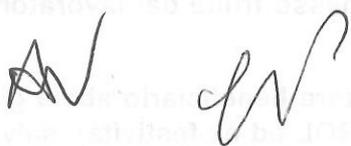
**COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LA REVISIONE DEL SISTEMA
DI CLASSIFICAZIONE**

Le parti convengono che l'attuale sistema classificatorio debba essere aggiornato, tenuto conto dei cambiamenti intervenuti con riferimento alla crescente digitalizzazione e alla trasformazione della prestazione lavorativa, delle nuove professionalità e delle competenze emergenti.

La Commissione Paritetica Nazionale per la revisione del sistema di classificazione dovrà valutare l'adeguatezza dei profili professionali previsti nel presente CCNL, con lo scopo di aggiornarli e di valutare quanto previsto dall'accordo 24/5/2012 allegato al CCNL 29/11/2013.

La Commissione Paritetica Nazionale sarà composta da 6 componenti in rappresentanza delle Imprese e 6 componenti in rappresentanza dei Lavoratori.

La Commissione Paritetica proseguirà l'attività avviata al fine di definire l'ipotesi di revisione da sottoporre alle parti stipulanti entro 18 mesi dall'accordo di rinnovo. Contestualmente, eventuali sperimentazioni siglate a livello aziendale che prevedano nuove figure professionali potranno essere comunicate alla Commissione Paritetica che le valuterà quali possibili contributi ai lavori di revisione.



Linee Guida ferie solidali

Le parti, confermando la volontà di promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva, concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle ore solidale, previsto dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati e non goduti ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. Pertanto, ai sensi dell'art. 24, D. Lgs. n. 151/2015, facendo salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate, sono definite le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

La Banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche nei casi utili a sostenere i lavoratori dipendenti dell'azienda e le loro famiglie in situazioni di salute di particolare gravità, opportunamente certificate, attraverso la cessione, volontariamente e a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, nei limiti di seguito specificati, in favore dei colleghi che necessitano di una ulteriore dotazione di permessi.

La Banca delle ore solidale prevede la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie, intendendosi per queste ultime quelle ulteriori rispetto alle quattro settimane annue.

Le quote cedibili sono quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale e sono cedute al loro valore lordo nominale; la contribuzione e la tassazione, pertanto, saranno applicate sulle ore di permesso fruito dal lavoratore beneficiario.

Presupposto per la fruizione delle ore solidali è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili (ferie, ROL ed ex-festività), salvo diversa regolamentazione aziendale.

L'attivazione dell'istituto è subordinata al consenso dei beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sul trattamento dei dati personali.

Nell'accordo o regolamento aziendale sono definite, anche in via sperimentale:

- le fattispecie, anche ulteriori, che consentono l'accesso all'istituto e l'individuazione della platea di lavoratori coinvolti, in qualità di cedenti e/o beneficiari;
- i tempi tecnici necessari e le specifiche modalità per attivare la Banca delle ore solidale;
- le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere dell'istituto;
- la eventuale priorità nella cessione/utilizzo;
- le modalità per la manifestazione in forma scritta della cessione;
- ulteriori specifiche sulla valorizzazione delle ore cedute;
- la gestione delle eventuali quote non fruito, prevedendo che le quote cedute e non fruito rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente.

Le parti si incontreranno in caso di interventi normativi, di nuove disposizioni amministrative che ne modifichino l'impianto o di chiarimenti da parte degli Enti previdenziali sulle norme esistenti, al fine di apportare i necessari correttivi.

Le Parti, in caso di svolgimento del lavoro in modalità agile, rinviano ai principi e ai contenuti del Protocollo nazionale sottoscritto il 7 dicembre 2021 dalle Parti sociali e promosso dal Ministero del Lavoro

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

[Large handwritten signature]