

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DELLE IMPRESE RADIOFONICHE E TELEVISIVE LOCALI

L'anno 2026, addì 16 del mese di febbraio, in Roma

TRA

- **AERANTI - CORALLO**, rappresentata dal Coordinatore Marco Rossignoli e dai componenti dell'esecutivo Franco Mugerli, Alessia Caricato e Fabrizio Berrini;
- **AERANTI**, rappresentata dal Presidente Marco Rossignoli, dal Segretario Fabrizio Berrini, dal Coordinatore della Giunta esecutiva Elena Porta, nonché con l'intervento dei componenti della Giunta esecutiva Anacleto Comin, Salvatore Cusumano, Davide Demarchi, Luigi Ferretti, Enzo Galante, Catia Giarlanzani, Emanuele Mapelli, Mattia Mariani, Gianluca Padovani, Roberto Ponti, Gianni Prandi, Giovanni Tajani, Luciano Tarricone, Paolo Torino, assistiti anche dal consulente del lavoro Stefano Lovascio;
- **ASSOCIAZIONE CORALLO**, rappresentata dal Presidente Franco Mugerli, dal Direttore Alessia Caricato, nonché con l'intervento di Francesco Cavalli, Sabina Ferioli, Italo Lunghi, Daniele Morini, Francesco de Strobel, Francesco Giuseppe Mazzotta, Salvatore Giardina, assistiti anche dal consulente del lavoro Stefano Lovascio.

E

- **CISAL Terziario - Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo**, rappresentata dal Segretario Nazionale *Vincenzo Caratelli e la delegazione composta da Alice Fioranzato, Margherita de Cesare, Paolo Magrì, Antonio Cassano, Giovanni Giudice e Luca Di Oto*;
- **Con l'assistenza della CISAL - Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori**, rappresentata dal Segretario Generale *Francesco Cavallaro*;
(nel seguito i comparenti saranno anche solo denominati "Parti")

è stato stipulato il seguente rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori delle imprese radiofoniche e televisive locali.

L'Accordo sulla parte economica stipulato tra le parti in data 20 gennaio 2026 costituisce parte integrante del presente rinnovo.

Nel seguito, per brevità, lo stesso potrà essere indicato anche solo come "Contratto", o "CCNL" o "Contratto Collettivo".

TITOLO I

VIGENZA, VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1

Decorrenza e durata

- a) Il presente contratto decorre dal **1° febbraio 2026. avrà durata fino al 31 dicembre 2028** sia per la parte economica che per la parte normativa.
- b) Il presente contratto si intenderà rinnovato di anno in anno sia con riferimento alla parte economica che alla parte normativa, qualora non venga data disdetta da una delle parti stipulanti almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal successivo.
- c) Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza di cui al precedente punto a) verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale". L'importo di tale indennità sarà pari al 30 (trenta) per cento del tasso di inflazione programmata, calcolato sulla paga base nazionale di cui all'art. 47, punto a). Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50 (cinquanta) per cento del tasso di inflazione programmata sempre calcolata sulla paga base nazionale di cui all'art. 47, punto a). Dalla data di decorrenza del rinnovo del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta e gli importi già corrisposti a titolo di indennità di vacanza contrattuale verranno riassorbiti dagli importi che risulteranno dovuti in sede di rinnovo del presente CCNL.

Le Parti ricordano la previsione di riconoscimento ai Lavoratori dell'Una Tantum stabilita dall'Accordo del 20 gennaio 2026 negli importi e scadenze ivi indicate (02/2026; 02/2027 e 02/2028).

Art. 2

Validità e sfera di applicazione

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere tra le imprese radiofoniche e televisive locali (nel dettaglio: imprese radiofoniche locali e fornitori di servizi di media radiofonici in ambito locale operanti su qualsiasi piattaforma tecnologica; operatori di rete per la radiofonia digitale terrestre in ambito locale; consorzi di radio locali; fornitori di servizi di media audiovisivi in ambito locale operanti su qualsiasi piattaforma tecnologica; operatori di rete televisiva in ambito locale; consorzi di fornitori di servizi di media audiovisivi in ambito locale) e i lavoratori dipendenti di cui al successivo articolo 15.

Le parti prendono altresì atto che il CCNL per i lavoratori delle imprese radiotelevisive locali viene identificato con il codice 'contratto UNIEMENS n. 206 ' attribuito dall'INPS e il codice CNEL è G099.

Le parti prendono inoltre atto che la federazione Aeranti-Corallo, composta da Aeranti e Associazione Corallo è il sistema associativo con il maggior numero di imprese radiofoniche e televisive locali.

Art. 3

Inscindibilità delle norme contrattuali

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro, e pertanto non è ammessa la loro parziale applicazione.

Art. 4

Condizioni di miglior favore

Le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore prima della data di stipula del presente CCNL, che resteranno allo stesso assegnate come trattamento "*ad personam*", pur considerando i trattamenti economici e normativi complessivamente più favorevoli.

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge applicabili in materia.

TITOLO II RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 5

Relazioni industriali

Le parti convengono sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni industriali che persegua condizioni di competitività e di produttività tali da consentire il rafforzamento delle imprese del settore, lo sviluppo dei fattori per l'occupazione ed il miglioramento delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori.

Le relazioni industriali devono pertanto tendere ad un coinvolgimento dei lavoratori ed assegnare un preciso e significativo ruolo alle rappresentanze sindacali sui processi produttivi ed organizzativi, sugli investimenti tecnologici, sugli obiettivi industriali, sulle terziarizzazioni, sulla salute e sicurezza nel lavoro, sulla formazione e aggiornamento, sull'andamento occupazionale e qualità del lavoro, al fine di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di migliorare e mantenere elevati livelli di qualità, efficacia ed efficienza dell'attività dell'impresa.

A tale scopo, nell'ambito dell'autonomia delle parti e dei rispettivi ruoli, le relazioni sindacali avverranno a livello nazionale o aziendale, con un sistema di informazione, di consultazione, di verifica, nonché di contrattazione nelle materie, nei limiti e con le procedure previste dal presente CCNL.

Art. 6

Relazioni industriali a livello nazionale

Di norma le OO.SS. dei lavoratori presenteranno la propria piattaforma contrattuale in modo da consentire l'apertura delle trattative almeno 90 giorni prima della sua scadenza.

Entro l'ultimo trimestre dalla scadenza contrattuale, l'Associazione datoriale, nel corso di appositi incontri in sede nazionale, oltre a prendere atto della piattaforma contrattuale presentata dalle OO.SS.,

effettuerà le proprie considerazioni e/o controdeduzioni cercando di addivenire ad un accordo sulle richieste formulate. In tale sede, inoltre, porterà a conoscenza delle OO.SS.:

- i programmi inerenti le prospettive del settore;
- i mutamenti causati alle strutture aziendali dalle trasformazioni tecniche e sociali, nonché i programmi di innovazione previsti;
- gli interventi a favore dell'informazione, formazione e sicurezza sul lavoro;
- l'aggiornamento di dati organici sulla struttura del settore nonché quelli relativi alla produttività nelle sue varie componenti, allo scopo di salvaguardarne le capacità competitive;
- i dati globali occupazionali riferiti al settore e le informazioni/previsioni circa le ripercussioni sull'occupazione dei lavoratori nonché le condizioni per il mantenimento e lo sviluppo nel settore delle professionalità esistenti.

Art. 7

Relazioni industriali a livello regionale

Tenuto conto della particolare organizzazione delle Associazioni stipulanti si ritiene non vi siano le condizioni per estendere a livello regionale la base di confronto sul presente CCNL fatto salvo che emergano in futuro situazioni particolari derivanti da specifiche leggi a carattere Regionale che rendano necessario tale livello di contrattazione.

Art. 8

Relazioni industriali a livello aziendale

Laddove siano presenti organismi di rappresentanza dei lavoratori regolarmente costituiti, potranno essere stipulati contratti integrativi a livello aziendale ove si ravvisi la necessità di una più articolata normativa disciplinante i vari istituti contrattuali, e/o di un trattamento economico più aderente alla realtà socio economica locale.

La contrattazione aziendale non può sovrapporsi, nei tempi e nei contenuti, alla contrattazione nazionale, né può mettersi in contrapposizione con la disciplina e con la struttura contrattuale di riferimento, fatto salvo la possibilità di regolamentare alcuni istituti contrattuali in maniera più armonica e funzionale rispetto alla specifica realtà aziendale.

Art. 9

Commissione di Garanzia e Conciliazione

Viene in questa sede previsto di istituire, entro un anno dalla sottoscrizione del presente CCNL, una Commissione di Garanzia e Conciliazione a livello nazionale, composta da quattro membri, di cui due di nomina delle associazioni datoriali e due di nomina delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie del presente Contratto.

La Commissione, qualora sia richiesto un suo intervento, avrà il compito di:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione ed applicazione in azienda del presente contratto e dei contratti integrativi;
- b) tentare una bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione, prima di adire la via giudiziaria;

c) verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole Aziende di tutti gli istituti contrattuali previsti dal presente C.C.N.L. e dalle sue modificazioni ed integrazioni.

Art. 10

Esclusività di stampa

Ogni stipulante il presente CCNL potrà pubblicare il testo dello stesso sul proprio sito web e/o in altra forma.

E' vietata la riproduzione parziale o totale del presente CCNL da parte di terzi senza preventiva autorizzazione di almeno una delle parti stipulanti.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Art. 11

Distribuzione contratti

I titolari delle Aziende sono tenuti a mettere a disposizione dei lavoratori che ne facciano richiesta, copia del presente contratto anche in formato elettronico.

Art. 12

Reclami e controversie

Per l'esame e la risoluzione di tutte le controversie inerenti l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto e di contratti integrativi, le parti si impegnano ad effettuare tempestivi incontri e convengono che, prima di adire le vie giudiziarie, occorrerà rivolgersi alla Commissione di Garanzia e Conciliazione e dovrà in ogni caso essere tentata la conciliazione tramite le Organizzazioni contraenti.

Art. 13

Centro di assistenza contrattuale paritetico

Le parti concordano sulla necessità di costituire una Commissione Contrattuale paritetica per individuare soluzioni finalizzate a:

- a) esaminare le problematiche di interpretazione del presente contratto;
- b) valutare l'adeguamento di alcuni istituti giuridici trattati nel presente CCNL al mutare delle disposizioni di legge

Art. 14

Efficacia del contratto

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro iscritti alle associazioni firmatarie e dei lavoratori ivi occupati e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti.

TITOLO III

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 15

Inquadramento - Qualifiche

Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche "operai", "impiegati", "quadri" i lavoratori sono inquadrati in unica scala classificatoria su cinque livelli più due livelli quadro.

L'inquadramento unico di cui sopra determina livelli comuni di paga base nazionale.

L'inquadramento del personale dipendente nei diversi livelli è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni di seguito riportate, fermo restando che le mansioni non esemplificate nel testo saranno inquadrare per analogia nei vari livelli sulla base dei requisiti e delle caratteristiche professionali indicate nelle declaratorie.

QUADRI

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13/5/1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa

Ovvero

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Quadri A

Rientrano tra i Quadri A, in via esemplificativa:

Direttore di produzione di produzioni complesse;

Produttore esecutivo di produzioni complesse;

Progettista con responsabilità della Realizzazione di impianti e sistemi di elevata complessità;

Responsabile di emittente in strutture complesse;

Regista di produzioni complesse.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quadri B

Rientrano tra i Quadri B, in via esemplificativa:

Assistente alla regia di produzioni complesse;

Direttore di produzioni semplici;

Direttore della programmazione e del palinsesto;

Produttore esecutivo;

Programmista regista che, sulla base di indicazioni impartite, idea e realizza programmi e/o prodotti televisivi, coordinando ed eseguendo la ripresa, il montaggio e l'edizione, e redigendo o concorrendo alla stesura dei testi, effettuando all'occorrenza prestazioni in audio e video;

Regista di produzioni semplici;

Specialista del controllo di qualità.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

PRIMO LIVELLO

Appartengono al Primo livello i lavoratori che svolgono funzioni con elevata autonomia operativa, con responsabilità di coordinamento e controllo, ovvero attività che richiedono specifica professionalità tecnica o scientifica.

Rientrano in tale livello, in via esemplificativa:

Responsabili di reparti tecnici, amministrativi, commerciali, artistici, tributari-fiscali, lavoro-sindacali o legali;

Responsabile EDP;

Responsabili di uffici preposti alla progettazione e realizzazione di attività e progetti;

Responsabili marketing, pubbliche relazioni, ricerche di mercato e uffici studi;

Responsabili commerciali;

Responsabili di unità organizzative complesse.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

SECONDO LIVELLO

Appartengono al Secondo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, che richiedono specifiche conoscenze tecniche e adeguata esperienza, nonché i lavoratori altamente specializzati che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono attività che comportano una specifica e qualificata capacità professionale, acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica.

Rientrano in tale livello, in via esemplificativa:

Animatore e conduttore di produzioni complesse con piena autonomia operativa e responsabilità di contenuto editoriale;

Segretario di direzione con mansioni di concetto;

Tecnico di produzione altamente specializzato che realizza produzioni complesse, con apporti creativi e/o svolgimento di plurimansioni;

Impiegato specializzato di uffici tecnici, amministrativi, commerciali, artistici, tributari-fiscali, lavoro-sindacali o legali;

Capo squadra;

Operaio altamente specializzato che, in autonomia, realizza, conduce e mantiene in efficienza impianti complessi.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

TERZO LIVELLO

Appartengono al Terzo livello i lavoratori che svolgono compiti operativi, anche di vendita e relative attività complementari, nonché mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche.

Rientrano in tale livello, in via esemplificativa:

Addetto alla programmazione e al palinsesto;

Addetto all'organizzazione e al coordinamento operativo di eventi, spettacoli e iniziative promozionali.

Assistente di studio;

Addetto alla videoteca con funzioni di ricerca e selezione del materiale;

Animatore e conduttore di produzioni sulla base di indicazioni impartite, con autonomia limitata alla realizzazione esecutiva;

Impiegato qualificato di uffici tecnici, amministrativi, commerciali, artistici, tributari-fiscali, lavoro-sindacali o legali;

Montatore e mixer audio-video che realizza prodotti completi con autonomia operativa e responsabilità tecnica;

Operatore di ripresa e operatore audio-video con autonomia nel controllo, regolazione e taratura delle apparecchiature;

Programmista che, sulla base di indicazioni impartite, idea e realizza programmi e/o prodotti televisivi o radiofonici, anche coordinando ed eseguendo ripresa, montaggio ed edizione e redigendo o concorrendo alla stesura dei testi;

Responsabile della programmazione musicale;

Responsabile web addetto ad aggiornamento e manutenzione;

Tecnico specializzato in post-produzione;

Tecnico audio/video e di alta-bassa frequenza con comprovata esperienza e autonomia operativa nella gestione degli impianti

Tecnico addetto alla messa in onda, con compiti di redazione del registro dei programmi trasmessi e di cura della registrazione integrale degli stessi;

Impiantista/installatore;

Magazziniere con compiti di gestione, controllo documentale e attività amministrative connesse;

Sarto/Truccatore/Parrucchiere con comprovata capacità ed esperienza nel settore televisivo.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

QUARTO LIVELLO

Appartengono al Quarto livello i lavoratori che svolgono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste ordinarie conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche.

Rientrano in tale livello, in via esemplificativa:

Annunciatore;

Addetto alla messa in onda;

Animatore privo di significativa esperienza, addetto a compiti esecutivi di supporto alla produzione;

Addetto all'input di dati contabili, dattilografo, stenografo, addetto di segreteria;

Archivista;

Dattilografo anche con uso di videoscrittura;

Fonico;

Impiegato d'ordine;

Lettore di testi redatti da altri;

Magazziniere addetto alla movimentazione e sistemazione dei materiali;

Montatore e mixer audio-video addetto a lavorazioni parziali e ripetitive sotto supervisione;

Operatore di ripresa e operatore televisivo addetto all'uso delle apparecchiature secondo istruzioni operative;
Operatore di alta e bassa frequenza;
Tecnico audio/video e di alta-bassa frequenza addetto alla conduzione ordinaria degli impianti;
Autista di mezzi pesanti e speciali o conducente di automezzi leggeri.;
Addetto ai servizi;
Elettricista;
Impiantista/installatore.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

QUINTO LIVELLO

Appartengono al Quinto livello i lavoratori che svolgono lavori non qualificati, per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze pratiche.

Rientrano in tale livello, in via esemplificativa:

Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;

Addetto al magazzino;

Aiutante di studio;

Autista addetto a trasporti semplici e mansioni ausiliarie;

Custode;

Fattorino;

Guardarobiere;

Portiere.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Art. 16

Mansioni e variazioni temporanee delle stesse

Il lavoratore ha diritto ad essere adibito alle mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza diminuzione della retribuzione.

Il lavoratore, per esigenze di carattere aziendale o per sostituzione di altro lavoratore per il quale, a norma di legge o di contratto, sussista il diritto alla conservazione del posto, può essere assegnato temporaneamente, a svolgere mansioni inerenti ad altra categoria purché ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica del lavoratore medesimo.

Al lavoratore chiamato a svolgere mansioni inerenti a categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della sua applicazione, in aggiunta alla sua retribuzione un'indennità temporanea pari alla differenza tra i minimi contrattuali delle due categorie.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione dei lavoratori, gli stessi, ai soli fini conservativi e previo Accordo Assistito, potranno essere eccezionalmente assegnati a mansioni appartenenti al livello d'inquadramento inferiore.

Nelle ipotesi che precedono, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del trattamento retributivo complessivamente prima riconosciuto, fatta eccezione per gli elementi retributivi che erano collegati a particolari modi di svolgimento della precedente prestazione lavorativa, mentre l'ulteriore sviluppo di carriera e di retribuzione sarà quello proprio del nuovo inferiore livello concordato.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, l'assegnazione stessa diviene definitiva così come l'inquadramento al livello superiore, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi consecutivi.

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello. Qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione una retribuzione superiore al minimo contrattuale del nuovo livello, le parti potranno concordare l'eventuale assorbimento del trattamento di miglior favore.

In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dall'importo derivante dagli scatti di anzianità maturati

Art. 17

Mansioni promiscue

In ipotesi di mansioni promiscue, si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella maggiormente significativa sul piano professionale e temporale, purché abitualmente prestata e non espletata in via sporadica od occasionale.

Se le mansioni di livello superiore sono svolte occasionalmente e/o senza il criterio di prevalenza e sono richieste da esigenze sostitutive temporanee, il lavoratore manterrà il proprio livello di appartenenza.

In questi ultimi casi al lavoratore potrà essere erogata un'indennità di sostituzione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello del livello superiore, proporzionata al tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

TITOLO IV COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18

Assunzione

L'assunzione del personale deve essere effettuata secondo le norme di Legge in vigore. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, ai fini della prova, e dovrà contenere le seguenti informazioni, già aggiornate al D.Lgs. 104/2022 e s.m.i. (c.d. “*Decreto Trasparenza*”):

- a) L'identità delle Parti (estremi del Datore di lavoro e del Lavoratore);
- b) L'indicazione del luogo abituale di lavoro.
- c) La data di inizio del lavoro e tipologia contrattuale (*esempio: tempo parziale o determinato ecc.*).
Se richiesto dalla tipologia contrattuale instaurata, indicare la durata della prestazione, il diritto di precedenza ecc.;
- d) Le altre specifiche informazioni richieste per le varie tipologie contrattuali (*patente, certificati, abilitazioni ecc.*);
- e) La durata dell'eventuale periodo di prova. In tal caso, la forma scritta è richiesta *ad substantiam*.
Come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 104/2022, in caso di tempo determinato, il periodo di prova deve essere proporzionato alla durata del contratto;
- f) Le mansioni, qualifica e livello d'inquadramento attribuiti al dipendente;

- g) La programmazione e la distribuzione dell'orario normale di lavoro. Quando il lavoro già si prevede articolato in turni, l'indicazione potrà avvenire mediante rinvio al calendario aziendale dei turni programmati. Quando i turni comprendono anche lavoro domenicale o coincidente con le festività, tale fatto dovrà essere indicato nella Lettera di Assunzione.
- h) L'accettazione delle Clausole Elastiche nel rapporto part time;
- i) La durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- j) Il trattamento economico iniziale, con l'indicazione del periodo e modalità di pagamento;
- k) Il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- l) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- m) L'indicazione del CCNL applicato e delle parti stipulanti nonché l'eventuale indicazione del Contratto Aziendale di Secondo livello e delle parti stipulanti;
- n) Gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale;
- o) L'informativa in materia di previdenza complementare e TFR, come previsto dalla normativa vigente (L. 199/2025).
- p) Altre eventuali condizioni particolari concordate a livello individuale quale, ad esempio, la previsione che il lavoratore utilizzi la propria autovettura per motivi di lavoro e i criteri dei relativi rimborsi chilometrici ed eventuali indennità di trasferta;
- q) La precisazione: *“per tutto quanto non definito nella presente, si applicheranno le disposizioni del CCNL - e -sottoscritto tra Aeranti Corallo e con CISAL Terziario.*

L'obbligo informativo ex D.Lgs. 104/2022 si intende assolto con la consegna al Lavoratore del Contratto Individuale contenente le indicazioni di cui ai punti che precedono prima dell'inizio dell'attività lavorativa, anche in modalità telematica.

L'avvenuta ed attestata consegna del CCNL al Lavoratore (anche in formato digitale) esaurisce gli obblighi di pubblicità del Codice Disciplinare contrattuale, salvo un più esteso Codice aziendale che, in tal senso, dovrà essere esposto in luogo accessibile ai dipendenti.

Art. 19

Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti e dichiarazioni del lavoratore:

- a) copia dell'attestato di iscrizione presso il competente Centro per l'Impiego e/o relativo attestato di disoccupazione, qualora ne ricorrano gli estremi, copia della documentazione necessaria per usufruire di eventuali sgravi contributivi
- b) fotocopia del tesserino del codice fiscale e del documento di identità o permesso di soggiorno se straniero
- c) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire a quelle attività previste dalla legge
- d) documentazione e dichiarazione utili e necessarie per la corretta applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- e) attestazione o autocertificazione della propria residenza e/o del proprio domicilio. Il lavoratore ha l'obbligo di segnalare ogni successiva variazione degli stessi senza la quale non saranno imputabili al datore di lavoro eventuali mancate notifiche;

- f) altri documenti e certificati che l'azienda richiederà per le proprie esigenze e/o qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 25 bis del D.P.R. 313/2002, in caso di svolgimento di attività lavorativa che comporti contatti diretti e regolari con i minori, al fine di verificare un'eventuale incompatibilità all'assunzione del Lavoratore per l'esistenza di "condanne di cui agli artt. 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quinquies e 609 undecies del codice penale, ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori", il Datore di lavoro dovrà richiedere il Certificato penale del casellario giudiziale.

Art. 20

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova, risultante da atto scritto, non potrà superare i seguenti limiti:

QUADRO	120 giorni di calendario
I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	60 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario

Nel corso del periodo di prova ed al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso né diritto alla relativa indennità. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata a termini e per gli effetti del presente CCNL, ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

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

La disdetta del rapporto di lavoro durante il periodo di prova deve essere formalizzata per iscritto.

TITOLO V

Orario di lavoro

Art. 21

Lavoro Ordinario

La durata normale del lavoro effettivo per la generalità delle aziende è fissato in 40 ore settimanali distribuito, di norma, su cinque o sei giornate lavorative eventualmente comprendenti anche la domenica con spostamento del giorno di riposo ad altro giorno della settimana. Ad essa è commisurata la retribuzione.

Non sono da considerarsi lavoro effettivo le soste di lavoro di durata pari o superiore a dieci minuti durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione lavorativa. Non sono altresì da considerarsi orario di lavoro gli spostamenti compresi da casa al posto di lavoro e viceversa, anche nel caso di trasferte. Per far fronte a variazioni programmabili di produzione e per un corretto uso dello straordinario, l'orario normale di lavoro può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane.

A tal fine le aziende, fermi restando i limiti di legge, potranno disporre orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità per tutta l'azienda o per singoli comparti di essa, consistenti nel prolungamento, a regime normale, dell'orario di lavoro settimanale nei periodi di maggiore intensità produttiva ai quali corrisponderanno, nell'arco temporale di sei mesi, equivalenti prestazioni lavorative settimanali inferiori all'orario contrattuale nei periodi di minore intensità produttiva.

L'effettuazione di regimi di orario flessibile non comporterà variazioni al trattamento retributivo normale, pertanto le eventuali ore lavorative effettuate in aggiunta al normale orario settimanale verranno retribuite con la normale retribuzione.

Le eventuali ore prestate in eccedenza rispetto all'orario normale, saranno accantonate in un conto individuale, c.d. "banca ore", al fine di consentire ai lavoratori di accedervi per fruire di riposi compensativi.

L'utilizzo dei riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, dovrà essere concordato con il datore di lavoro tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

I riposi compensativi che per impossibilità sopravvenuta non potranno essere goduti, potranno essere monetizzati secondo accordi stabiliti su base aziendale.

Rimane comunque in facoltà delle aziende non applicare le disposizioni di cui al presente articolo e quindi computare a parte con le apposite maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, le eventuali ore di lavoro effettuate in aggiunta al normale orario settimanale, scalando le eventuali ore di ferie e permessi in caso nelle giornate con orario di lavoro inferiore a quello concordato.

La distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero non potrà essere suddivisa in più di tre frazioni, la cui durata e determinazione, compreso i turni di riposo settimanali ed i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro.

I lavoratori non possono esimersi dall'effettuare turni giornalieri, notturni e/o avvicendati e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito.

I lavoratori non potranno altresì esimersi dall'effettuare lavoro straordinario purché la richiesta sia limitata al 20% dell'orario settimanale e sia giustificata da effettive esigenze tecnico, produttive ed organizzative e comunicate con adeguato preavviso.

A livello aziendale potrà essere disciplinata la possibilità per il lavoratore di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurandone comunque una certa estensione temporale (FLEXI –TIME).

In considerazione delle particolari funzioni espletate dai Quadri, l'orario di lavoro, fermo restando quanto previsto dal presente articolo, terrà conto delle oggettive esigenze di flessibilità connesse con tale funzione.

Per quanto sopra, ove ciò non contrasti con l'organizzazione del lavoro aziendale in atto, il Quadro potrà usufruire di orari giornalieri flessibili concordati con il datore di lavoro.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato. Brevi permessi, da richiedersi normalmente durante la prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.

Art. 22

Orario di lavoro dei minori

L'orario di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti non può avere una durata senza interruzione superiore alle quattro ore e mezza. Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le quattro ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno mezza ora ai sensi della legge n. 977/67 ed eventuali sue modificazioni.

Art. 23

Orario lavori discontinui

Sono discontinui i lavoratori che svolgono attività che non richiedono un impegno continuativo di lavoro nonché i lavoratori che svolgono attività di semplice attesa o custodia.

Sono considerate tali le seguenti figure professionali:

- a) Uscieri ed inservienti;
- b) Custodi
- c) Guardiani diurni e notturni
- d) Portieri
- e) Personale addetto ai lavori di carico e scarico
- f) Personale addetto alla messa in onda delle trasmissioni radio televisive
- g) Addetti ai centralini telefonici.

Per tali categorie l'orario normale di lavoro potrà essere fissato in 45 ore settimanali.

La durata normale di lavoro per i dipendenti con mansioni discontinue o di semplice attesa di cui al presente articolo è fissata nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

TITOLO VI

LAVORO ORDINARIO DOMENICALE, FESTIVO E NOTTURNO

Art. 24

Lavoro Domenicale

Le ore di lavoro ordinario domenicale, previste cioè per quei lavoratori che usufruiscono di un riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 47 e del 15% (quindici per cento) per il lavoro notturno, da calcolarsi sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 47, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Art. 25

Lavoro Festivo

Il lavoro svolto nelle giornate festive se richiesto, non può essere rifiutato dal lavoratore e sarà retribuito con una maggiorazione del 15% (quindici per cento) per il lavoro diurno da calcolarsi sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 47 e del 20% (venti per cento) per il lavoro

notturmo, da calcolarsi sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 47 sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 47.

Art. 26

Lavoro Notturmo

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 24,00 alle ore 6,00.

Il compenso per lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne, sarà retribuito con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 47.

TITOLO VII LAVORO STRAORDINARIO

Art. 27

Lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto, verranno retribuite con le seguenti maggiorazioni da calcolarsi sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 47:

- a) 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti le 40 (quaranta) ore settimanali, ovvero le 45 (quarantacinque) ore settimanali per i lavoratori discontinui;
- b) 30% (trenta per cento) per lavoro straordinario diurno festivo;
- c) 35% (trentacinque per cento) per lavoro straordinario notturno;
- d) 40% (quaranta per cento) per lavoro straordinario notturno festivo.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Non è riconosciuto né compensato il lavoro straordinario, festivo, notturno, che non sia stato ordinato od autorizzato dall'azienda.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo di impedimento, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

TITOLO VIII RIPOSI E FESTIVITA'

Art. 28

Riposo Settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

La giornata di riposo, può non coincidere con la domenica.

In tale ultima circostanza al lavoratore spetterà una giornata di riposo compensativo da godere in altro giorno della settimana ed il lavoro domenicale sarà compensato con le maggiorazioni previste nell'art. 24.

Art. 29

Festività

Sono considerati festivi, quindi dovranno essere retribuiti, i giorni appresso specificati:

a) festività nazionali

- il 25 Aprile "Ricorrenza della Liberazione";
- 1° Maggio "Festa dei Lavoratori";
- il 2 giugno "Festa della Repubblica"

b) festività infrasettimanali

- il primo giorno dell'anno;
- l'Epifania;
- il giorno del lunedì di Pasqua;
- il 15 agosto - "festa dell'Assunzione";
- il 4 ottobre - Giorno di San Francesco d'Assisi;
- il 1° novembre - "Ognissanti";
- l'8 dicembre - "Immacolata Concezione";
- il 25 dicembre - "Natale";
- il 26 dicembre - "S. Stefano";
- la solennità del Santo Patrono del luogo in cui il dipendente lavora o del luogo della sede principale dell'azienda da determinarsi a discrezione del datore di lavoro.

Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con la domenica, o con un giorno considerato di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera globale di fatto.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al lavoratore - qualsiasi sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivanti da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

Per quanto riguarda la festività civile del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessuna maggiorazione compete nel caso di prestazione effettuata nel giorno del 4 novembre.

Art. 30

Festività soppresse - permessi

In relazione al combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e della legge 20 novembre 2000, n. 336, a compensazione ed in luogo delle festività civili e religiose soppresse vengono riconosciute quattro giornate di permesso retribuito all'anno, fruibili

anche frazionatamente (per un totale di 32 ore di permessi retribuiti/anno nel tempo pieno, da proporzionare nel tempo parziale).

Tali permessi vengono attribuiti in misura proporzionale al servizio prestato nel corso dell'anno secondo i criteri previsti per l'istituto delle ferie e devono di norma essere goduti entro il 31/12 dell'anno successivo a quello cui si riferiscono, salvo diversi accordi individuali tra le parti.

TITOLO IX FERIE

Art. 31 Ferie

I lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di quattro settimane di calendario in relazione al periodo lavorativo svolto (per un totale di 160 ore di ferie retribuite per ogni anno integralmente lavorato, nel tempo pieno, da proporzionare nel tempo parziale).

Solo le frazioni di mese lavorate pari o superiori a 15 giorni daranno diritto alla maturazione di 1/12 del monte ferie annuale.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda e quelle dei lavoratori è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a due settimane, nei periodi di minor attività lavorativa aziendale.

Le ferie sono irrinunciabili e non monetizzabili ad eccezione del caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore la retribuzione di fatto.

In caso di licenziamento o di dimissioni nel corso dell'anno, spetteranno al lavoratore le ferie maturate in proporzione ai mesi di servizio prestati nell'anno.

La fruizione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso salvo diversi accordi tra le parti.

TITOLO X PERMESSI RETRIBUITI

Art. 32 Diritto allo Studio

Tutti i lavoratori studenti con contratto a tempo indeterminato da almeno tre anni, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, possono richiedere di essere ammessi a turni che agevolino la frequentazione dei corsi o la preparazione degli esami.

I lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di permessi retribuiti giornalieri per sostenere le prove d'esame.

In tal caso è richiesta l'esibizione della documentazione ufficiale relativa agli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Per tutte le suddette assenze dovrà essere fornita idonea certificazione di presenza dell'istituzione scolastica da parte dei lavoratori studenti.

Art. 33

Congedo matrimoniale

Al lavoratore non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo matrimoniale della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali con anticipo di 30 giorni di calendario.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo tramite il certificato di matrimonio.

Art. 34

Tutela della Maternità/Paternità

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti sulla tutela della genitorialità.

Art. 35

Servizio militare / Servizio Civile

In caso di servizio militare di leva o di servizio sostitutivo civile o in caso di chiamata alle armi si fa riferimento alle disposizioni di cui al DLCPS 13/9/1946, n. 303 e s.m.i.

Al lavoratore ripresentatosi nei termini di 30 giorni di cui al citato decreto dopo il compimento del servizio militare di leva così come in caso di richiamo alle armi, detto periodo, non utile ai fini del trattamento di fine rapporto, sarà riconosciuto agli effetti della anzianità e degli istituti contrattuali ad essa connessi.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

TITOLO XI TRASFERTE E MEZZI DI TRASPORTO

Art. 36

Trasferte

Al lavoratore inviato per motivi di lavoro in missione temporanea fuori dalla sede del luogo di lavoro spetta:

- 1) il rimborso delle spese effettive e documentate di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive e documentate per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali e di altro tipo, sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro.

Qualora il datore di lavoro richieda in maniera esplicita al lavoratore in trasferta prestazioni di lavoro, al netto delle ore di viaggio, eccedenti la durata del normale orario di lavoro giornaliero, le stesse dovranno essere retribuite secondo quanto stabilito dall'art. 27.

In alternativa al rimborso a piè di lista, le aziende potranno erogare una indennità forfettaria di trasferta da concordarsi sulla base di accordi aziendali o individuali in funzione della durata della trasferta stessa.

Art. 37

Utilizzo di mezzi di trasporto del lavoratore

Al lavoratore cui venga richiesto l'uso di mezzo personali di trasporto per l'esecuzione delle trasferte, spetta il rimborso delle spese sostenute per il viaggio (rimborsi chilometrici) secondo le tariffe che saranno concordate tra le parti e comunque non superiori alle tariffe ACI.

TITOLO XII

MALATTIA, INFORTUNI, CURE TERMALI

Art. 38

Assenza per malattia

L'assenza per malattia salvo giustificato impedimento, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa e deve essere comprovata con certificato medico rilasciato il giorno stesso dal medico curante.

Il lavoratore deve comunicare all'azienda, entro il primo giorno successivo all'inizio dell'assenza, o dal proseguimento della stessa, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia inviato dal medico in via telematica.

Le stesse regole valgono in caso di prosecuzione dello stato di malattia.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto, entro i suddetti termini, a consegnare o far pervenire all'azienda il certificato cartaceo.

In mancanza della comunicazione nei termini e con le modalità sopra indicate, l'assenza verrà considerata ingiustificata e non retribuita.

Art. 39

Periodo di comportamento

Nel caso di assenza per malattia regolarmente accertata e tale da costituire impedimento alla prestazione di servizio, il lavoratore, non in prova, ha diritto:

- 1) al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di nove mesi, anche a cavallo di due anni di calendario;

2) al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi (365 giorni) nel periodo di tre anni di calendario, o periodo inferiore, dovute anche ad eventi morbosi diversi.

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini sopra indicati è facoltà del datore di lavoro risolvere il rapporto di lavoro conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso.

I soggetti affetti da patologie gravi od oncologiche che comportino terapie salvavita, accertate da una Commissione Medica istituita presso l'ASL territorialmente competente, hanno diritto all'estensione del periodo di comporto di cui al comma 1 del presente articolo, di ulteriori 90 giorni.

Art. 40

Trattamento economico in malattia

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, l'azienda corrisponderà al dipendente una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio l'80% della normale retribuzione mensile o giornaliera netta per un massimo di 180 giorni nell'anno solare.

Superati i 180 giorni di malattia o in caso di cessazione del trattamento da parte dell'ente assicuratore, sarà riconosciuto al lavoratore un'indennità pari al 50% della retribuzione fino al compimento del periodo di comporto.

L'integrazione non è dovuta se l'ente assicuratore non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a proprio carico.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, al Lavoratore che ne faccia richiesta, potranno essere riconosciuti 30 (trenta) giorni aggiuntivi al computo del periodo di comporto contrattuale, purché la richiesta venga effettuata in data antecedente e/o contestuale alle cure da effettuare, ed a condizione che il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro non sia ancora maturato.

Tale periodo sarà considerato come aspettativa non retribuita.

L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma precedente deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 41

Controlli durante il periodo di malattia

Le visite mediche di controllo del personale in relazione ad assenze dal servizio per malattia sono espletate dall'INPS.

Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali le fasce orarie di reperibilità di cui al DM della Sanità dell'8/1/1985 pubblicato sulla G.U. del 7/2/1985 sono così determinate: 10,00-12,00 / 17,00-19,00, sabato e domeniche comprese.

A tal fine si fa obbligo al lavoratore di comunicare tempestivamente eventuali variazioni di residenza o di domicilio presso cui indirizzare le suddette visite di controllo, in caso di irreperibilità per qualsiasi motivo presso i suddetti indirizzi noti al datore di lavoro il lavoratore sarà suscettibile di procedimento disciplinare.

Art. 42

Cure Termali

In tema di cure termali, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Le assenze per cure termali, concesse ai sensi delle predette disposizioni, sono considerate assenze per malattia, nei limiti consentiti dalle disposizioni medesime.

Art. 43

Infortuni sul lavoro

Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio, la retribuzione spetta al lavoratore sino alla guarigione clinica (e cioè fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si sono stabilizzati), ed il relativo periodo non è computato ai fini del raggiungimento dei limiti di cui al precedente art. 39 (periodo di comporta).

Il trattamento economico dell'infortunio, verrà assicurato nel limite delle indennità corrisposte dall'istituto assicuratore, ferma restando la garanzia dell'80% della retribuzione per un periodo massimo di 180 giorni.

L'indennità dell'Istituto potrà essere anticipata dall'azienda alle normali scadenze retributive.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Istituto assicuratore ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi relativi alla presentazione della documentazione prevista dalle normative vigenti in materia.

TITOLO XIII

Art. 44

Anzianità di servizio – Scatti retributivi

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione in azienda, computando come intero le frazioni di mese uguale o superiori a quindici giorni.

Al lavoratore spetta una maggiorazione dello stipendio mensile per ogni triennio di anzianità maturato presso la stessa azienda sino ad un massimo di 5 (cinque) scatti.

Gli aumenti periodici triennali sono pari al 3% (tre per cento) della paga base nazionale prevista dal presente Ccnl e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del triennio. In caso di aumento della paga base, gli scatti di anzianità già maturati non andranno rivalutati.

TITOLO XIV MENSILITÀ SUPPLEMENTARE

Art. 45

Tredicesima Mensilità

In occasione delle feste natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione in vigore.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

TITOLO XV TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 46

Trattamento di fine rapporto - T.F.R.

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore, licenziato o dimissionario, un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del c.c. e dalla Legge 29/05/1982 n. 297; il pagamento del trattamento di fine rapporto potrà avvenire entro 120 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo T.F.R. Sono esplicitamente escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva di ferie e permessi non goduti;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo o retributivo;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;

TITOLO XVI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 47

Elementi della retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale di cui all'allegato "A";
- b) eventuali scatti di anzianità, di cui all'art. 44;
- c) eventuali elementi derivanti da contrattazione aziendale o individuale (superminimi ad personam ecc.);

Ai Quadri, oltre al trattamento retributivo stabilito dalla contrattazione collettiva, in considerazione dell'importanza e delle responsabilità connesse al ruolo nonché alle modalità di svolgimento della prestazione, viene riconosciuta una indennità di funzione determinata secondo gli importi previsti nell'allegato A per tredici mensilità.

Art. 48 **Divisori**

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, dividendo l'importo mensile per il seguente divisore convenzionale: **168**.

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale **26**.

Per i lavoratori discontinui la quota oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per **195**.

Art. 49 **Indennità di cassa**

Al personale che, con carattere di abitudine e prevalenza, viene adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e con piena e completa responsabilità della gestione della stessa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro per dodici mensilità, e senza incidenza sugli istituti retributivi e contrattuali indiretti e/o differiti, fatta eccezione per il t.f.r., nella misura del 5% della paga base nazionale.

Si intende indennità di cassa anche l'indennità di maneggio denaro e l'indennità riscossione crediti, qualora sussista in modo continuativo l'obbligo di accollarsi l'onere delle eventuali differenze.

Art. 50 **Corresponsione della retribuzione**

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con modalità tracciabile e con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile e di norma non oltre la fine del mese successivo quello di competenza, salvo diversi accordi individuali e/o aziendali. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato al lavoratore dipendente il cedolino paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della azienda, il nome ed il cognome del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

TITOLO XVII **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 51 **Recesso dal rapporto di lavoro**

Ciascuno dei contraenti nel rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti, può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno

od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 52 del presente CCNL.

N.B. Per le c.d. “dimissioni per fatti concludenti” si rinvia alla normativa vigente ex D.Lgs. 203/2024.

Per la disciplina dell’obbligo di convalida delle dimissioni nel caso di figlio minore di anni 3, si rinvia all’art. 55 del D.Lgs. 151/2001.

Art. 52

Termini di Preavviso

I termini di preavviso nel caso di risoluzione del rapporto sono, per entrambe le parti, quelli riportati nella seguente tabella, espressa in giorni di calendario.

Livelli	Fino a 5 anni di servizio	Fino a 10 anni di servizio	Oltre 10 anni di servizio
Quadro	90 giorni	120 giorni	150 giorni
I	60 giorni	90 giorni	120 giorni
II	45 giorni	60 giorni	90 giorni
III	30 giorni	45 giorni	60 giorni
IV e VI	20 giorni	30 giorni	45 giorni

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo feriale né di congedo matrimoniale.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso, sarà computato in ogni caso, agli effetti del TFR.

Al lavoratore potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

TITOLO XVIII

CODICE DISCIPLINARE

Art. 53

Doveri del Lavoratore

Il lavoratore deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

- 1) osservare l'orario di lavoro concordato ed adempiere a tutte le formalità che l'azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, salvo i provvedimenti disciplinari di cui agli articoli seguenti;
- 2) svolgere tutti i compiti che gli saranno assegnati dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme del contratto collettivo applicato in azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda evitando di divulgare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso l'azienda stessa;

- 4) in merito alla posizione assegnatagli ed ai compiti inerenti, il lavoratore deve evitare di trarre in qualunque modo, profitti propri a danno dell'azienda in cui lavora evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività contrarie agli obblighi e doveri assunti in merito al rapporto di lavoro.
- 5) usare la massima cortesia e gentilezza con la clientela ed i colleghi di lavoro ed in generale con tutte le persone che per qualsiasi motivo intrattengono rapporti con l'azienda;
- 6) tenere una condotta conforme ai civici doveri;
- 7) osservare il divieto assoluto di ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito;
- 8) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il contratto collettivo applicato e con leggi vigenti;
- 9) conservare diligentemente i materiali aziendali e cooperare alla prosperità dell'impresa.

Art. 54

Disposizioni Disciplinari.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 5;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le relative conseguenze di legge e di contratto.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito ed averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta per iscritto.

Il lavoratore avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a sua difesa entro 5 giorni dalla data di ricevimento della contestazione di addebito.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere preso entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

Art. 55

Criteri di applicazione dei provvedimenti disciplinari

Premesso che il presente articolo regola la materia concernente i provvedimenti disciplinari - al fine di ridurre incertezze o difformità di comportamento nell'applicazione del precedente articolo nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 - si conviene quanto segue:

A. Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- a) ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione o senza preavviso salvo impedimenti che ne giustifichino il ritardo;
- b) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c) si assenti dal lavoro fino a un giorno senza comprovata giustificazione;
- d) usi impropriamente per fini personali e senza autorizzazione apparati elettronici personali o aziendali (computer portatili, cellulari, tablet, smartphone, ecc) durante lo svolgimento delle proprie mansioni;
- e) non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante le assenze per malattia o congedi di varia natura.
- f)

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti.

B. Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti;
- c) si assenti dal lavoro fino a tre giorni consecutivi nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- d) rivolga ai colleghi o a terzi frasi offensive salvo che per natura, modalità o circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi;
- e) non sia trovato al proprio domicilio da parte del medico di controllo di cui all'art. 5 della L. 300/70
- f) commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

C. Il provvedimento del licenziamento disciplinare senza preavviso si applica per le seguenti mancanze:

- a) assenza ingiustificata oltre quattro giorni consecutivi o per oltre sette giorni anche non consecutivi nel semestre solare;
- b) abbandono ingiustificato del proprio posto di lavoro;
- c) molestie sessuali o atti di violenza fisica o morale nei confronti di superiori, colleghi, subordinati o terzi (clienti, fornitori, consulenti, frequentatori dell'azienda, ecc);
- d) grave violazione degli obblighi propri del lavoratore quali quelli previsti dal precedente art. 53;
- e) utilizzo di sostanze alcoliche o psicotrope nell'esecuzione delle proprie mansioni;
- f) divulgazione con ogni mezzo, di immagini e/o video e/o contenuti gravemente lesivi dell'immagine aziendale, dei colleghi di lavoro e/o dei propri superiori;
- g) la recidiva, oltre la terza volta nei 24 mesi precedenti in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione.
- h) lo svolgimento di altra attività lavorativa non autorizzata, durante l'assenza per malattia.

Il lavoratore risponderà in ogni caso delle perdite e dei danni arrecati all'azienda per quanto ad esso imputabili per negligenza o colpa grave.

Nel caso di contestazione delle mancanze per le quali è previsto il licenziamento disciplinare senza preavviso l'azienda, nelle more della procedura di contestazione, può sospendere cautelativamente il lavoratore interessato.

Nel caso in cui al termine della procedura di contestazione venga adottato il provvedimento di licenziamento, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna retribuzione per l'intero periodo di sospensione cautelativa.

Art. 56

Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20/5/1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo XVIII nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Per la procedura di irrogazione di eventuali provvedimenti disciplinari si dovrà far integralmente riferimento alle disposizioni contenute nell'art. 7 della L. 300/70.

Ai fini della recidiva e ad ogni altro effetto non si terrà conto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione al dipendente.

TITOLO XIX CONDIZIONI LAVORATIVE

Art. 57

Indumenti ed attrezzi di lavoro

Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare particolari divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari.

Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta e ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto all'Azienda di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve riconsegnare tutto quello che ha ricevuto in consegna.

Art. 58 Ambiente di lavoro e Sicurezza

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso,

sull'orientamento sessuale, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. Convengono, quindi, anche di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D. Lgs. 145 del 30 maggio 2005. In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

L'Azienda è chiamata a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e a promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età. In armonia con la dignità del Lavoratore, il Datore di lavoro e i suoi Preposti impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione ed urbanità. Dovranno essere perciò evitati comportamenti inopportuni, offensivi ed insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Le Parti richiamano l'importanza del rispetto aziendale della normativa sulla sicurezza sul lavoro, alla quale si rinvia, comprensiva della formazione da erogare ai lavoratori.

TITOLO XX LAVORO PART TIME

Art. 59

Nozione e limiti minimi

Per lavoro a tempo parziale (part time) si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire la flessibilità della forza di lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Il trattamento economico e normativo è stabilito secondo criteri di proporzionalità rispetto alla prestazione a tempo pieno ed in base all'entità della prestazione lavorativa effettivamente svolta e stabilita nel contratto individuale.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, deve avvenire in forma scritta e con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto di lavoro originario.

L'Azienda darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ai lavoratori dipendenti già in forza, che ne abbiano fatta richiesta, rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

Art. 60

Tipologie

a) Norme di carattere generale

Il rapporto a tempo parziale potrà essere stipulato con le seguenti modalità:

- **orizzontale** quando la riduzione d'orario è riferita al normale orario giornaliero di lavoro;
- **verticale** quando la prestazione è svolta a tempo pieno ma per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese e dell'anno;
- **misto** quando la prestazione lavorativa a tempo parziale è articolata combinando le modalità orizzontale e verticale e dunque alternando giornate e o periodi a tempo pieno a giornate o a periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Nell'ambito dell'ultima tipologia (misto) viene ricompreso anche il c.d. **part time ciclico** ovverossia a tempo pieno o parziale prestato solo in predeterminati periodi dell'anno in considerazione del particolare svolgimento dell'attività lavorativa del datore di lavoro caratterizzata da esigenze di natura organizzativa.

Qualora dovessero variare i periodi di tempo in cui è richiesta la prestazione lavorativa, si procederà ad inizio anno o semestralmente, alla variazione del contratto di lavoro in merito alla sola collocazione oraria/giornaliera/mensile della prestazione lavorativa.

In tali casistiche si ammette che il rapporto di lavoro, predeterminato e certo nella proporzione annuale rispetto al full time (relativamente all'orario, alla retribuzione e ai diritti normativi in genere), venga considerato figurativamente con percentuali mensili fisse, ed in base ad esse il lavoratore sarà retribuito.

Le percentuali mensili fisse equivarranno alla percentuale e alla distribuzione annuale predeterminata nel contratto individuale e/o nelle sue variazioni successive.

b) Lavoro supplementare

Per il personale assunto con contratto di lavoro part time orizzontale è ammesso, per esigenze momentanee e particolari, oltre l'orario di lavoro concordato, il lavoro supplementare.

Il lavoro supplementare svolto in aggiunta alle ore concordate, è ammesso fino al raggiungimento del normale orario di lavoro a tempo pieno e viene retribuito come ordinario.

Nessuna sanzione disciplinare può essere applicata nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, né ricorre nei suoi confronti il giustificato motivo di licenziamento.

c) Clausole elastiche

L'azienda ed il lavoratore possono inoltre accordarsi per la sottoscrizione, nell'ambito della prestazione di lavoro part-time, di clausole elastiche che consentono di distribuire diversamente la prestazione lavorativa concordata nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno, o di estendere la durata della prestazione lavorativa per periodi prolungati e continuativi fino al limite della durata normale dell'orario di lavoro a tempo pieno.

Tale accordo deve risultare da atto scritto.

Il termine di preavviso deve essere di almeno un giorno.

Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole elastiche verranno retribuite con la maggiorazione del 1%.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa derivante anche dagli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'unità sanitaria locale 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 deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Art. 61

Dati obbligatori

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati, oltre le voci dell'art 18. le seguenti:

- la durata della prestazione lavorativa ridotta;
- le modalità della prestazione specificando la tipologia di cui all'art. 60 e la concreta attuazione temporale in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità delle prestazioni.

Valgono anche per i contratti di lavoro part time le disposizioni di cui all'art 21 attinenti la suddivisione giornaliera dei cicli lavorativi (massimo tre frazioni in una giornata)

Art. 62

Diritto di precedenza

I genitori di portatori di handicap e di persone in stato di tossicodipendenza, in possesso di certificazione dei Servizi Sanitari competenti per territorio, nonché le madri con figli fino a tre anni di età, e limitatamente a tale periodo, che richiedono il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori ferme restando le esigenze tecnico organizzative e produttive del datore di lavoro.

Altresì i lavoratori già assunti con contratto part time, avranno diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a tempo pieno per medesime qualifiche, inquadramenti professionali e mansioni attribuibili, purché abbiano manifestato precedentemente ed in forma scritta, la loro disponibilità.

TITOLO XXI APPRENDISTATO

Art. 63

Norme generali

Sono previste tre tipologie di apprendistato:

- apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per gli under 25 al fine di acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro;
- apprendistato professionalizzante per i giovani tra i 18 e i 29 anni finalizzato ad apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;
- apprendistato di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post universitari e per la formazione di giovani ricercatori.

Ai fini del presente contratto collettivo viene regolamentata la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, rinviando a successivi approfondimenti tra le parti, la disciplina delle altre due tipologie di apprendistato.

Per quanto non disciplinato in questa sede e per le altre forme di apprendistato (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e apprendistato di alta formazione e ricerca) si rinvia all'accordo sull'apprendistato e alle norme legislative vigenti in materia.

Art. 64

Apprendistato professionalizzante - Disciplina del rapporto

I dipendenti assunti in qualità di apprendisti non rientrano nel computo dei limiti numerici previsti dalla legge.

In caso di malattia o infortunio si applicano agli apprendisti le medesime regole previste per gli altri lavoratori qualificati.

In caso di sospensione del rapporto di apprendistato per periodi superiori a 30 giorni per malattia, infortunio sul lavoro o altre cause di sospensione involontaria e tutelata, il periodo di apprendistato sarà prorogato con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi.

Art. 65

Durata

La durata dei periodi di apprendistato ed i livelli per i quali è ammesso, è definita nella tabella appresso riportata ed è graduata in relazione alla qualifica da conseguire.

Inquadramento Finale	Durata (mesi)
1, 2, 3, 4	36

Gli eventuali periodi di addestramento effettivamente compiuti presso altre aziende verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, sempre che si riferiscano alla stessa attività e non siano intercorse tra l'uno e l'altro periodo, interruzioni superiori a 12 mesi.

La durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi per i giovani in possesso di titolo di studio, laurea o attestato di qualifica rilasciato dagli Istituti Professionali di Stato o Scuole di addestramento professionale regionale o da Enti ed Istituti riconosciuti dalle Regioni, sempre che i suddetti titoli siano attinenti e direttamente riconducibili all'attività esplicata nel contratto di apprendistato.

Art. 66

Rapporto numerico

Il numero massimo di apprendisti per ogni azienda non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato presente in azienda.

L'azienda che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o ne ha meno di tre può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Art. 67

Periodo di prova

Il periodo di prova per gli apprendisti è fissato in trenta giorni lavorativi, al termine del quale l'assunzione diventa definitiva fino al termine dell'apprendistato.

Durante il periodo di prova, sussiste la facoltà reciproca di risolvere il rapporto senza motivazioni e senza preavviso.

Art. 68

Inquadramento - retribuzione

Sarà possibile assumere il lavoratore con rapporto di apprendistato esclusivamente per mansioni comprese nei livelli dal 1° al 4° ed inquadrarlo e retribuirlo fino a 2 livelli inferiori rispetto alla categoria per la quale è finalizzato l'apprendistato.

L'inquadramento sarà di 2 livelli inferiori a quello di destinazione, per la prima metà del periodo e di un livello inferiore a quello di destinazione, per la seconda metà del periodo.

Per gli apprendisti destinati al livello 4, l'inquadramento e la retribuzione sono quelli del livello 5 per l'intera durata del rapporto.

Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi
36	18	18
30	15	15

Art. 69

Progetto formativo e Profili formativi

Le parti stabiliscono di voler utilizzare uno schema di progetto formativo che, oltre ad individuare i contraenti, tenga conto delle esperienze formative, degli aspetti normativi che interessano lo specifico rapporto, l'individuazione del tutor ed i contenuti formativi.

Per quanto sopra si rimanda integralmente al Piano Allegato B).

Le parti confermano che per la formazione esclusivamente aziendale e per la correlativa determinazione dei profili formativi si farà riferimento al Protocollo ISFOL 10 gennaio 2002, che deve intendersi recepito nel presente CCNL o da analoghi protocolli sottoscritti o recepiti a livello settoriale, territoriale o aziendale.

Art. 70

Formazione

Le attività formative a carattere trasversale di base sono disciplinate dalle Regioni; la durata non potrà superare le 120 ore nel triennio.

Le ore di formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche saranno così definite:

- 75 ore complessive per i livelli 1 e 2;
- 60 ore per i livelli 3 e 4;

E' facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

TITOLO XXII TEMPO DETERMINATO

Art. 71

Contratto di lavoro a termine

Le assunzioni a termine sono disciplinate dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e sue modifiche e integrazioni.

Art. 72

Limiti quantitativi

Viene fissato nel 30% del personale assunto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulabili da ciascun datore di lavoro, con arrotondamento all'unità superiore del decimale uguale o superiore a 0,5.

In caso di inizio attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a termine conclusi per le seguenti fattispecie:

- a) per la fase di avvio di nuove attività o apertura di nuove sedi o unità operative periferiche
- b) per lo svolgimento delle attività stagionali;
- c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- e) con lavoratori di età superiore a 50 anni;

Ferme restando le esclusioni di cui al comma precedente, le aziende che non hanno alle dipendenze personale assunto a tempo indeterminato o ne hanno in numero pari o inferiore a cinque, possono comunque assumere fino a 2 dipendenti a tempo determinato.

Tali limitazioni valgono anche in caso di ricorso a rapporto di somministrazione a tempo determinato.

Art. 73

Costituzione del rapporto di lavoro a termine – periodo di prova

Nel Tempo Determinato, la durata del patto di prova salvo diversa previsione legale, non potrà eccedere le previsioni di cui all'art. 7, D.Lgs. 104/2022

Art. 74

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle disposizioni legislative vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

Fermo restando il limite percentuale dei lavoratori assunti a termine, il numero complessivo dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a termine, non può superare il 40% del personale assunto a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti con arrotondamento all'unità superiore del decimale

uguale o superiore a 0,5. In caso di inizio attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Le aziende che non hanno alle dipendenze personale assunto a tempo indeterminato o ne hanno in numero pari o inferiore a sei, possono comunque assumere fino a 3 dipendenti con contratto a tempo determinato e in somministrazione.

Art. 75

Lavoro intermittente

Le Parti statuiscono che tutte le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario, possono essere oggetto di stipula di contratti di lavoro intermittente.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a tempo determinato. Per quant'altro non previsto si rimanda alle disposizioni di legge vigenti in materia

Art. 76

Previdenza complementare

Con riferimento ai lavoratori interessati a far accreditare il T.F.R. maturato ad un Fondo di Previdenza Complementare, dal 1° gennaio 2026, il Datore di lavoro accrediterà al Fondo scelto, il T.F.R. maturato alle scadenze previste, oltre ad una quota aggiuntiva aziendale pari allo 0,20% della Paga Base. Restano impregiudicate condizioni di miglior favore eventualmente stabilite mediante Contrattazione Aziendale di Secondo Livello.

In materia di nuovi obblighi di comunicazione della Previdenza Complementare, si rinvia alla normativa vigente (L. 199/2025).

Art. 77

Disposizioni transitorie e finali

Le parti statuiscono che per quanto non espressamente previsto dal presente testo contrattuale varranno le norme di legge vigenti in materia di lavoro.

Le parti si danno atto che eventuali lacune che si dovessero verificare nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro saranno oggetto di specifica interpretazione autentica da parte del Centro di assistenza contrattuale previsto dall'art. 13 o di appositi contratti collettivi nazionali integrativi.

Per AERANTI - CORALLO _____

Per AERANTI _____

Per ASSOCIAZIONE CORALLO _____

Per CISAL Terziario _____

Per CISAL _____

Allegato A)

Paga Base Nazionale per il Settore Radiofonico Locale come da accordo del 20 gennaio 2026

Livello	Dal 01/02/2026	Dal 01/01/2027		Dal 01/01/2028	
		Incremento	Paga Base aggiornata	Incremento	Paga Base aggiornata
Quadro B	1.561,334	89,464	1.650,798	89,464	1.740,261
1	1.387,843	79,523	1.467,366	79,523	1.546,889
2	1.272,196	72,896	1.345,093	72,896	1.417,989
3	1.185,467	67,927	1.253,394	67,927	1.321,320
4	1.133,849	64,969	1.198,818	64,969	1.263,787
5	1.103,288	63,218	1.166,506	63,218	1.229,724

Paga Base Nazionale per il Settore Televisivo locale come da accordo del 20 gennaio 2026

Livello	Dal 01/02/2026	Dal 01/01/2027		Dal 01/01/2028	
		Incremento	Paga Base aggiornata	Incremento	Paga Base aggiornata
Quadro A	1.826,370	104,650	1.931,021	104,650	2.035,671
Quadro B	1.712,241	98,111	1.810,351	98,111	1.908,462
1	1.506,757	86,337	1.593,093	86,337	1.679,430
2	1.381,202	79,142	1.460,345	79,142	1.539,487
3	1.289,880	73,910	1.363,789	73,910	1.437,699
4	1.198,557	68,677	1.267,234	68,677	1.335,910
5	1.141,487	65,407	1.206,893	65,407	1.272,300

Allegato B)
FAC-SIMILE DI PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista, del/la sig./ra

A. Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro

Codice fiscale / partita iva

Indirizzo della sede legale

Indirizzo dell'unità operativa interessata

Recapito telefonico/fax/e-mail

Attività

Contratto utilizzato

B. Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome

Codice fiscale

Data e luogo di nascita

Residenza

Recapito telefonico/fax/e-mail

Cittadinanza

Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)

Centro per l'impiego di riferimento ai sensi del D.Lgs 297/2002

C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi	
Esperienze lavorative	
Eventuali periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____	
Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato	
a)	_____
b)	_____
c)	_____
d)	_____
Eventuale	possesso di una qualifica professionale (specificare quale)

Il presente piano formativo individuale ha lo scopo di far conseguire all'apprendista una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze tecnico-professionali e **facoltativamente** trasversali (funzionali alla qualifica da conseguire) e.

D. Aspetti normativi

Qualifica da conseguire _____ (in base a quanto previsto dal contratto collettivo applicato)
Qualifica del SRQ (Sistema Regionale di Qualifica) assunta a riferimento quale esito del percorso formativo _____
Durata _____ (Definita dalla contrattazione collettiva e comunque non inferiore da 2 anni e non superiore a 6 anni)
Orario di lavoro (a tempo pieno)
Orario di lavoro(a tempo parziale – specificare la dislocazione oraria)

Livello di inquadramento iniziale _____
(Non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinata l'assunzione. Il contratto collettivo può definire condizioni di miglior favore)
Livello finale di inquadramento _____

E. Tutor

Tutor aziendale (1) Sig./Sig.ra _____

Codice fiscale _____

Livello di inquadramento (se dipendente) _____

Anni di esperienza _____

(1) (Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti le funzioni di tutore possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati)

F. contenuti formativi

1. Competenze tecnico-professionali

a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

2. Competenze trasversali (in ragione delle caratteristiche dell'apprendista, sono possibili interventi diretti all'acquisizione di competenze di carattere trasversale anche se questo non è previsto dal contratto collettivo nonché reso facoltativo dal D. L. 34/214)

a) igiene e sicurezza sul lavoro

b) rapporto di lavoro

c) organizzazione aziendale

d) _____

3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione

(Secondo quanto previsto dall'articolo 49 comma 5 lettera b) del DLGS 276/2003)

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dalle disposizioni di leggi nazionali e regionali e dal contratto collettivo applicato dall'azienda.

Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione, tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

L'impresa

L'apprendista

Contratto di apprendistato del Sig./Sig.ra

Piano formativo individuale del _____
Eventuali aggiornamenti

Scheda degli interventi formativi

Periodo / data	Oggetto	Istruttore / docente	Interna / esterna	Firma apprendista

Qualificazione avvenuta in data _____ ☐ con trasformazione del contratto a tempo indeterminato

☐ con cessazione del rapporto di lavoro

Qualificazione non avvenuta per
.....