



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI
DELLE IMPRESE PRIVATE ESERCENTI ATTIVITA' DI DISTRIBUZIONE,
RECAPITO E SERVIZI POSTALI ANCHE IN APPALTO**

Roma, 23 maggio 2024

Decorrenza: 23 maggio 2024 - Scadenza: 31 dicembre 2026

Parti stipulanti:

Co.N.A.P.I. NAZIONALE - Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori,
rappresentata dal Presidente dott. Basilio Minichiello.

CONFINTESA – Confederazione INTESA per l'Autonomia Sindacale, rappresentata dal
Segretario Generale dott. Francesco Prudeniano.



Indice

TITOLO I – VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

- Art.1 Campo di applicazione
- Art.2 Decorrenza – Durata – Efficacia del contratto

TITOLO II - DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE

- Art.3 Premessa
- Art.4 R.S.A./R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Aziendale/Rappresentanza Sindacale Unitaria)
- Art.5 R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale)
- Art.6 Poteri della RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale)
- Art.7 Diritto d'affissione
- Art.8 Assemblea
- Art.9 Referendum
- Art.10 Rappresentanza dei Lavoratori
- Art.11 Trattenuta sindacale
- Art.12 Conclusioni

TITOLO III - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

- Art.13 Livelli di Contrattazione
- Art.14 Contrattazione Collettiva Nazionale
- Art.15 Contrattazione Aziendale
- Art.16 Contrattazione di Secondo livello
- Art.17 Esame congiunto territoriale
- Art.18 Informazioni a livello Aziendale

TITOLO IV – BILATERALITÀ – ORGANISMO PARITETICO

- Art.19 Ente Bilaterale "E.Na.Bi.T"
- Art.20 Versamenti all'Ente Bilaterale – Contributo per assistenza contrattuale
- Art.21 Organismo Paritetico
- Art.22 Assistenza Sanitaria Integrativa
- Art.23 Omissioni dei versamenti
- Art. 24 Welfare integrativo

TITOLO V - COSTITUZIONE, TIPOLOGIE, LUOGO DELLA PRESTAZIONE E MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art.25 Assunzione
- Art.26 Periodo di prova
- Art.27 Documenti, residenza e domicilio
- Art.28 Tipologie contrattuali
- Art.29 Apprendistato
- Art.30 Profili formativi di apprendistato
- Art.31 Lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria
- Art.32 Contratti di Apprendistato, di Inserimento, di Somministrazione e a Termine - Percentuali Di Utilizzo
- Art.33 Lavoro ripartito

Art.34 Lavoro agile

TITOLO VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art.35 Classificazione dei lavoratori

Art. 36 Quadri

Art. 37 Cumulo di mansioni e passaggio di livello.

TITOLO VII - ORARIO DI LAVORO

Art.38 Entrata ed uscita in azienda

Art.39 Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

Art.40 Orario di lavoro

Art.41 Flessibilità dell'orario di lavoro

Art.42 Reperibilità

Art.43 Orario di lavoro discontinuo

Art.44 Orario di lavoro multiperiodale

Art.45 Lavoro straordinario, notturno, festivo

Art.46 Riposo settimanale (domenicale o periodico)

Art.47 Banca ore

Art.48 Banca delle ore solidali

TITOLO VIII – FERIE E FESTIVITA'

Art.49 Ferie

Art.50 Festività

TITOLO IX – CESSIONE E TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Art.51 Cambio appalto

Art.52 - Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda

TITOLO X - PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art.53 Assenze e permessi

Art.54 Distacco e trasferimento

Art.55 Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario- Recuperi

Art.56 Congedo per matrimonio

Art.57 Volontariato

Art.58 Congedo di maternità

Art.59 Congedo di paternità

Art.60 Congedo parentale

Art.61 Congedi per la malattia del figlio

Art.62 Congedi per le donne vittime di violenza di genere.

Art.63 Etilismo

Art.64 Tossicodipendenza

Art.65 Ritiro della patente di guida

Art.66 Aspettativa

TITOLO XI – MALATTIA E INFORTUNI

Art.67 Malattia – Infortuni

TITOLO XII – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.68 Normale retribuzione



- Art.69 Tipologie di retribuzione
- Art.70 Corresponsione della retribuzione
- Art.71 Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari
- Art.72 Procedure di prima applicazione del presente contratto
- Art.73 Assorbimenti
- Art.74 Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria
- Art.75 Aumenti periodici di anzianità
- Art.76 Tredicesima mensilità
- Art.77 Quattordicesima mensilità
- Art.78 Mense aziendali e Indennità di mensa
- Art.79 Trasferta
- Art.80 Indennità maneggio denaro.
- Art.81 Premio di risultato
- Art.82 Reclami sulla retribuzione
- Art.83 Previdenza Complementare

TITOLO XIII - AMBIENTE DI LAVORO

- Art.84 Ambiente di lavoro - Salute e sicurezza
- Art.85 Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro. Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)

TITOLO XIV – DIRITTO ALLO STUDIO

- Art.86 Formazione continua e professionale
- Art.87 Lavoratori studenti

TITOLO XV – CODICE DISCIPLINARE

- Art.88 Codice disciplinare
- Art.89 Sanzioni - licenziamento
- Art.90 Mobbing
- Art.91 Divieti
- Art.92 Risarcimento danni
- Art.93 Sistemi di video sorveglianza aziendale e GPS

TITOLO XVI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art.94 Preavviso di licenziamento e di dimissioni
- Art.95 Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro
- Art.96 Certificato di lavoro
- Art.97 Indennità in caso di morte
- Art.98 Trattamento di fine rapporto

TITOLO XVII - DISPOSIZIONI FINALI

- Art.99 Contrattazione collettiva decentrata
- Art.100 Adesione di altre OO.SS. al presente CCNL
- Art.101 Archivio Contratti
- Art.102 Disposizioni finali
- Art.103 Divieto di riproduzione e condizioni di stampa

TITOLO I – VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art.1 Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro del personale dipendente delle aziende, costituite anche in forma cooperativa, che svolgono servizi di distribuzione, recapito e consegna di servizi postali, anche in appalto, tra strutture di operatori postali, servizi affini, connessi e complementari, nonché servizi accessori.

Art.2 Decorrenza – Durata – Efficacia del contratto

Il presente contratto ha decorrenza dal 23 maggio 2024 e scadenza al 31 dicembre 2026, sia per la parte normativa che per quella economica.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta di una delle due parti stipulanti da comunicarsi all'altra parte sei mesi prima della scadenza con raccomandata A.R. o a mezzo Pec.

Il presente CCNL, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati sul territorio nazionale.

Per il rinnovo del presente CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative, le proposte saranno presentate per iscritto sei mesi prima della scadenza (anche in caso di tacito rinnovo) del contratto. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà darne riscontro per iscritto entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti sociali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto da controparte.

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente CCNL, vi siano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che alterino gli equilibri stabiliti dal presente CCNL o presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero, che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modi e condizioni d'applicazione delle stesse, sin da ora le parti concordano di incontrarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche del testo contrattuale secondo il principio d'equivalenza dei costi e dei benefici.

TITOLO II - DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE


Art.3 Premessa

La partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale è prevista e disciplinata dalla Legge n.300/1970 e s.m.i., ovvero dallo "Statuto dei Lavoratori", cui le Parti contraenti espressamente rinviano.

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Art.4 R.S.A./R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Aziendale/Rappresentanza Sindacale Unitaria)





In ogni unità può essere costituita ad iniziativa dei Lavoratori nell'ambito dell'Associazione Sindacale firmataria del presente CCNL la "Rappresentanza Sindacale Aziendale - RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla Legge 20/3/1970, n. 300.

In deroga alle previsioni legali ed al fine di favorire la partecipazione dei Lavoratori, le Parti concordano che il requisito dimensionale minimo per la costituzione della RSA, negli ambiti di applicazione del presente CCNL, sia di 7 dipendenti anziché 15.

Quando le Associazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL, ovvero le Associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali, chiedono la costituzione della RSU, a norma del citato articolo e nel rispetto dei limiti dimensionali previsti (15 lavoratori), si terranno le elezioni e la RSU eletta avrà la rappresentanza di tutti i lavoratori e potrà sottoscrivere accordi aziendali che saranno per tutti impegnativi ed obbligatori.

I componenti della RSU subentrano ai dirigenti della RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già a loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al Titolo 3° della Legge 300/70.

Art.5 R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale)

Nelle piccole Aziende che applicano il presente CCNL prive di iscritti al Sindacato, RSA od RSU, per la tutela dei Lavoratori è prevista la costituzione della Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST), nominata dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL in proporzione ai propri iscritti nel settore e nel territorio.

Alla RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'Apprendistato, l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello.

Gli accordi di secondo livello potranno essere sottoscritti dalla RST solo in ambito aziendale e, per la loro validità, dovranno essere inviati alla competente Commissione Bilaterale costituita presso l'Ente Bilaterale, che ne accuserà ricevuta restituendo copia dell'accordo con il relativo protocollo nazionale.

Art.6 Poteri della RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale)

Alla RST, nei confronti delle Aziende ricomprese nel suo mandato, privi di RSA/RSU competono le seguenti prerogative:

- diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
- diritto di affissione;
- diritto di assemblea in Azienda, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;
- diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali Aziendali.

In aggiunta a quanto sopra, nelle Aziende con oltre 3 dipendenti, i lavoratori, nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi Aziendale, su convocazione delle RST, hanno il diritto di riunirsi nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 4 ore annue ordinarie retribuite.

Art.7 Diritto d'affissione

La RSA/RSU o RST ha diritto di affiggere, su appositi spazi che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'Azienda, comunicazioni, pubblicazioni e testi.

Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali o dai Patronati di assistenza collegati alle Parti sottoscrittrici.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per

conoscenza, alla Direzione dell'Azienda.

Art.8 Assemblea

I Lavoratori, in Aziende con oltre 7 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità in cui prestano la loro opera, durante o fuori l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite. La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore.

Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità. Quando possibile, il diritto d'assemblea sarà esercitato compatibilmente con le esigenze dell'Azienda.

Art.9 Referendum

Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla RSA, RSU o RST, su materie inerenti all'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori interessati.

Art.10 Rappresentanza dei Lavoratori

Il Sindacato firmatario il presente CCNL esercita il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La RSA e la RST svolgono le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente Contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

La RSU, regolarmente eletta da tutti i lavoratori, nella sottoscrizione degli Accordi impegna tutti i lavoratori, senza necessità di delega particolare od ulteriori verifiche.

Art.11 Trattenuta sindacale

L'Azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei Dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta, con il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili. Tale delega avrà validità fino alla revoca del lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata trasmessa all'Azienda o al Sindacato, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.

Su richiesta del Sindacato firmatario il CCNL, l'Azienda fornirà trimestralmente l'elenco dei lavoratori iscritti.

Le quote sindacali sono pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile in vigore alle singole scadenze, per 13 mensilità all'anno solare.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario del presente CCNL cui il lavoratore ha aderito, di norma trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a 6 mesi.


Le Parti ricordano che l'ingiustificato mancato versamento delle quote trattenute al Lavoratore configura il reato di appropriazione indebita (art. 646 c.p.).

Art.12 Conclusioni

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto, concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo





da permettere l'adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà aziendali.

Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivo l'edizione a stampa predisposta a cura delle Parti stipulanti o editata nel sito dell'Ente Bilaterale.

TITOLO III - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art.13 Livelli di Contrattazione

Al fine di ottimizzare gli scopi, gli obiettivi e le finalità propri della contrattazione, le Parti sociali concordano di disciplinare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro su due livelli:

- A. La Contrattazione di I° livello: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore;
- B. La Contrattazione di II° livello: Contratto Integrativo Territoriale o Aziendale di settore, o anche Contratto Collettivo di Secondo Livello.

Art.14 Contrattazione Collettiva Nazionale

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro assolve alla principale funzione di determinare gli elementi strutturali ed essenziali del rapporto di lavoro affinché, da un lato, l'azienda possa impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro e, dall'altro, venga garantito a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati su tutto il territorio nazionale, la certezza dei minimi trattamenti economici e normativi.

Ai fini meramente esemplificativi e non esaustivi, la contrattazione di I° livello può definire:

- la validità e il campo di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro;
- il sistema delle relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o aziendale;
- i diritti sindacali;
- la disciplina relativa alla costituzione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro;
- la classificazione del personale;
- il trattamento economico;
- le modalità e le percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro;
- i permessi, le aspettative e i congedi;
- le norme comportamentali e disciplinari;
- la sicurezza sul lavoro;
- la formazione professionale;
- la definizione degli ambiti specifici che possono essere oggetto della contrattazione di II° Livello.

Art.15 Contrattazione Aziendale

Nella fluidità e volatilità dei mercati, le Parti sociali riconoscono congiuntamente la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL.

Allo scopo, le Parti auspicano lo sviluppo della contrattazione di Secondo Livello in tutte le realtà ove essa sia possibile e prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi nei casi in cui tale contrattazione non dovesse realizzarsi. La previsione collettiva sostitutiva a quella di secondo livello ha, comunque, carattere sussidiario e cedevole rispetto alla contrattazione Aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione di

Azienda, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, per la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di particolare difficoltà, o settori nei quali è presente una forte "concorrenza" di lavoro irregolare, possa portare anche a temporanei risultati economici inferiori a quelli della contrattazione collettiva sostituita.

Art.16 Contrattazione di Secondo livello

La Contrattazione di Secondo Livello è la forma di contrattazione "speciale" ed integra, di fatto, per quanto non ivi espressamente disciplinato, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

È la forma di contrattazione concertata in ambito aziendale che consente, nei limiti del perimetro normativo concesso dal legislatore, di costruire "l'abito su misura", flessibile e performante per le specificità e le esigenze di ogni singolo contesto aziendale.

Nei settori delegati alla Contrattazione di II° Livello la Contrattazione di I° Livello assume carattere sussidiario, e, pertanto, sarà sostituita dalla prima.

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali di concerto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)/ Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) ove costituite e della dirigenza aziendale.

Detta contrattazione potrà essere demandata alla RSA/RSU con semplice comunicazione scritta alla controparte.

Le Parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza".


Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità dell'Azienda in funzione:

1. degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
2. delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione regionale o provinciale di secondo livello;
3. dei significativi miglioramenti dei conti dell'Azienda.

Nel rispetto della normativa inderogabile in materia di lavoro subordinato ed in coerenza a quella prevista dal presente CCNL, le Parti concordano che, oltre alle materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente C.C.N.L., la Contrattazione di II° livello potrà espressamente disciplinare le seguenti attività, indicate in via meramente esemplificativa e non esaustiva, ovvero:

- trattamenti retributivi integrativi;
- trattamenti economici del personale inviato in trasferta superiori a quelli stabiliti dal presente CCNL;
- regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva;
- istituzione o disciplina particolare di Premi di produttività e/o Indennità di trasporto;
- determinazione e modalità di erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
- disciplina e ampliamento delle prestazioni del Welfare Contrattuale;
- contabilizzazione mensile dei ratei di tredicesima e quattordicesima e ammissibilità del relativo pagamento;
- deroghe al limite di assunzioni per i contratti di Apprendistato, di Inserimento, di Somministrazione e a Tempo determinato;
- diversa modulazione dell'orario di lavoro con particolare riguardo alla distribuzione dello stesso nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;
- deroghe sulla durata del lavoro giornaliero, settimanale, mensile e/o annuale;
- diversa modulazione dei tempi di sostituzione per i lavoratori in turno;
- rimborsi spese per divisa, equipaggiamento e altri mezzi e strumenti di proprietà





del lavoratore, ove ne sia prescritta l'adozione e l'uso e sempre che non siano forniti dal datore di lavoro al dipendente;

- inserimento di eventuali nuove qualifiche non previste dalla classificazione nazionale del personale;
- programmazione delle ferie;
- modalità di fruizione dei permessi sindacali;
- approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, durata e modi di svolgimento della formazione nell'Apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
- regolamentazione dell'eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative o a progetto o di stages;
- ampliamento e diversa modulazione della Banca Ore e della Banca delle Ore Solidali;
- casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
- programmi per la formazione e l'aggiornamento del personale;
- modifica delle mansioni assegnate ai lavoratori per diversa organizzazione degli assetti organizzativi aziendali;
- definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
- organizzazione di incontri, a livello Territoriale e/o Aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti di inserimento o altri contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- accordi sull'introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

La Contrattazione di II° livello, inoltre, potrà essere utilizzata nei casi in cui emerga la necessità e/o opportunità di innovazione o ristrutturazione organizzativa dell'impresa e nei casi acclarati di grave crisi aziendale.

In quest'ultima ipotesi, riconosciuta come meramente eccezionale, e ove emerga in modo chiaro ed inequivocabile la necessità di salvaguardare la stessa sopravvivenza aziendale, le Parti convengono che la Contrattazione di II° livello (di prossimità) possa intervenire anche attraverso deroghe *in peius* rispetto ai diritti contrattuali in tema di retribuzione; il tutto, in ogni caso, fermi ed impregiudicati i diritti inderogabili previsti dalla legge, per un periodo temporale circoscritto ed in ossequio alle prerogative ed ai criteri previsti dalla normativa di riferimento.

La contrattazione decentrata potrà, altresì, essere utilizzata per la stipula dei Contratti di Solidarietà ai fini dell'attivazione degli ammortizzatori sociali.

La Contrattazione di II° livello avrà durata triennale, salvo diversa determinazione espressamente prevista dall'accordo stesso.

Nell'arco di vigenza del presente CCNL, la contrattazione aziendale dovrà svolgersi conformemente alla seguente procedura:

- la richiesta di stipula della contrattazione aziendale potrà essere presentata esclusivamente dopo il deposito presso il MLPS del presente CCNL;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;
- in caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL in merito, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali o Aziendali

Le Parti, al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri

previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione" per le porzioni della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività.

Sin da ora, le Parti individuano nella presenza al lavoro la condizione principale per assicurare efficienze e produttività e, quindi, invitano le Parti localmente impegnate nella contrattazione di secondo livello a privilegiare la presenza al lavoro nella prima determinazione dei premi di produttività.

Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

Art.17 Esame congiunto territoriale

A livello regionale/provinciale o aziendale, su richiesta di una delle Parti, le Associazioni imprenditoriali territoriali ed i Lavoratori, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale, articolato per comparto merceologico e settore omogeneo, orientato al raggiungimento d'intese sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla Legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Art.18 Informazioni a livello Aziendale

Le Aziende che applicano il presente Contratto e che occupano complessivamente più di:

- a) 5 Dipendenti, se operano solo nell'ambito di una provincia;
- b) 50 Dipendenti, se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c) 150 Dipendenti, se operano in più regioni nell'ambito nazionale;

annualmente, di norma entro il primo semestre, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscono o conferiscono mandato, si incontreranno, a richiesta ed ai rispettivi livelli, con l'Organizzazione Sindacale stipulante, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'Azienda.

Nell'occasione degli incontri, a richiesta del Sindacato, le Aziende forniranno nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, anche al di fuori delle scadenze previste, informazioni orientate al raggiungimento di intese preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e d'innovazione tecnologica che investano l'assetto dell'Azienda, l'occupazione e nuovi insediamenti nel territorio.


Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi occupate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale dell'Azienda, sul codice disciplinare interno e sulle certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi di carattere regionale o nazionale, l'incontro, su richiesta di una delle Parti, si svolgerà ai relativi livelli.

Nel corso di tali incontri l'Azienda esaminerà con l'Organizzazione Sindacale le prevedibili implicazioni degli investimenti, sull'occupazione, i criteri della loro localizzazione e gli eventuali problemi di riqualificazione e formazione dei lavoratori.





In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una delle Parti sociali un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità e le stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le Aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno all'Organizzazione Sindacale e/o alla RSA, informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. 25/2007, riguardanti:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Azienda, nonché la sua situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'Azienda, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di prevenzione e di contrasto;
- c) le decisioni dell'Azienda che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione Nazionale di ciascuna parte interessata al fine di comporre un quadro generale ed anonimo della situazione nazionale del lavoro.

Le Parti, con la presente disciplina, hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia d'informazione e consultazione dei lavoratori.

TITOLO IV – BILATERALITÀ- ORGANISMO PARITETICO

Art.19 Ente Bilaterale "E.Na.Bi.T"

Le Parti individuano l'Ente Bilaterale "E.Na.Bi.T.", in quanto costituito dalle stesse Parti sottoscrittrici del presente CCNL, quale strumento per lo svolgimento delle attività in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno al reddito e politiche del lavoro, sia attive che passive, interpretazione delle norme contrattuali e quanto demandato dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

L'Ente attua ogni utile iniziativa al fine di:

- a. Programmare ed organizzare relazioni sul quadro economico, assistenziale e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato, sulle forme associative, sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini, rilevazioni sullo sviluppo del settore, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro a fornire alle parti il supporto tecnico necessario, sia attraverso l'azione moralizzatrice del settore, sia alla realizzazione degli incontri di informazione.
- b. Provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente delle informazioni, e necessità professionali formative dei vari settori rappresentati, elaborando proposte di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative, nazionali, comunitarie ed extracomunitarie, in collaborazione con tutti gli Enti competenti finalizzate a creare le condizioni più opportune per lo sviluppo delle iniziative associative a livello territoriale.
- c. Provvedere al monitoraggio delle attività formative per lo sviluppo e identificazione dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti ad ogni singolo settore.
- d. Ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone la raccolta, per la successiva trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge 936/86.
- e. Attivare ogni specifica formazione dei lavoratori e dei quadri per il miglioramento operativo delle singole strutture.
- f. Ricevere ed elaborare ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla

realizzazione degli accordi in materia di apprendistato, contratti a termine, borse di studio e di ogni altra forma di rapporto formativo finalizzato al lavoro ed alla assistenza fornita.

- g. Svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.
- h. Svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (legge Biagi).
- i. Attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai CCNL che ad esso fanno riferimento.

Compito dell'Ente Bilaterale sarà anche quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro e per particolari esigenze sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio ed integrare le prestazioni sanitarie come riportato nel successivo articolo. L'obiettivo primario è di favorire tutte le iniziative orientate a offrire ai lavoratori un programma di welfare aziendale attraverso un'ampia gamma di beni e servizi. L'Ente garantirà l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale e provvederà inoltre al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza, nonché delle procedure di certificazione.

Per quanto concerne la certificazione dei contratti, ove si verificassero delle controversie in materia, le parti dovranno esperire un tentativo di conciliazione innanzi alla commissione che ha certificato il contratto oggetto di controversia.

In merito all'apprendistato sarà rimessa all'Ente Bilaterale l'eventuale approvazione dei piani formativi individuali (PFI) allegati e facenti parte integrante dei contratti di apprendistato. In caso di esito positivo, l'Ente Bilaterale provvederà a rilasciare apposito parere di conformità.

Art.20 Versamenti all'Ente Bilaterale – Contributo per assistenza contrattuale

I contributi a favore dell'Ente Bilaterale devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro.

Detti versamenti, come meglio specificati nella Tabella 1, sono obbligatori per i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compresi gli apprendisti, o con qualsiasi altro contratto di dipendenza per tredici mensilità.

Tabella 1

Contributi per Lavoratori	Contributi mensili per ciascun Lavoratore Su paga base conglobata
Datori di lavoro	€ 6,00
Lavoratori	€ 3,00
Totale contributo	€ 9,00


Per la pratica realizzazione ed il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali di cui al presente contratto viene altresì determinato un contributo di assistenza contrattuale che sarà riscosso da Co.N.A.P.I. Nazionale per il tramite di un Istituto Bancario o tramite specifica convenzione con l'INPS – codice "W476".

Il contributo, a carico del datore di lavoro, è fissato nella misura dell'1% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 13 mensilità.

Art.21 Organismo Paritetico

Le Parti sociali individuano nell' "Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul



 Lavoro", in sigla "O.P.N. Sicurezza e Lavoro", in quanto costituito dalle stesse Parti sottoscrittrici del presente CCNL, il soggetto preposto alla promozione e programmazione dell'attività formativa e per la raccolta e l'elaborazione di buone prassi a fini prevenzionistici, per lo sviluppo di azioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e per l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia (art.2, comma 1, lett.lee), D.lgs. 81/2008 e s.m.i.). In particolare, l' "O.P.N. Sicurezza e Lavoro" attua ogni utile iniziativa e, rivolta, in particolare:

- a supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- a svolgere, promuovere e collaborare alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali;
- a rilasciare, su richiesta delle aziende, specifiche attestazioni in merito allo svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, *in primis* l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i., della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

Art.22 Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti sociali intendono integrare il Servizio Sanitario Nazionale con prestazioni aggiuntive obbligatorie cui provvederà l'Ente Bilaterale attraverso la "Società di Mutuo Soccorso Confintesa Salute", più brevemente denominata "Mutua Confintesa Salute", c.f. 16191451000, cui aderiranno i lavoratori a seconda del piano sanitario scelto tra Piano Argento, Piano Oro e Piano Platino.

Mutua Confintesa Salute è costituita ai sensi dell'art.9 del D.lgs. 502/92 e pertanto i versamenti in favore della stessa godono dei benefici fiscali e contributivi previsti in materia (contributo di solidarietà).

I servizi verranno garantiti con il contributo economico di cui alla seguente Tabella 2, e sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compresi gli apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza, per dodici mesi.

Tabella 2

Contributi per Lavoratori	Contributi mensili per ciascun Lavoratore
Quota Datori di lavoro	€ 16,00
Quota Lavoratori	€ 4,00
Totale contributo finanziamento Ente Bilaterale per prestazioni integrative sanitarie	€ 20,00

Le prestazioni integrative in favore dei lavoratori di cui alla Tabella 2 matureranno solo in caso di regolarità contributiva, con effetto dal primo giorno del mese successivo alla data di iscrizione degli stessi da parte del Datore di lavoro.

Nessuna prestazione sarà dovuta dall'Ente Bilaterale al lavoratore dipendente qualora l'Azienda non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultino parziali; in tali casi resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al lavoratore, fermo, in ogni caso, l'obbligo del relativo

versamento. Il diritto alle prestazioni in favore dei dipendenti è disciplinato dall'Ente Bilaterale con regolamento pubblicato sui siti istituzionali. Le prestazioni ed i servizi resi dall'Ente Bilaterale costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti e dei costi contrattuali.

Su indicazione delle Parti firmatarie del presente CCNL, l'Ente Bilaterale destinerà gli importi o parte degli importi devoluti dalle aziende per erogare le prestazioni sanitarie attraverso i servizi posti in essere da Mutua Confintesa Salute.

I contributi di cui alla Tabella 2) possono essere destinati esclusivamente ad erogare mutualità nel campo sanitario integrativa al SSN, ed è esclusa categoricamente ogni altra destinazione.

Art.23 Omissioni dei versamenti

Le quote dovute all'Ente Bilaterale così come definite all'art.20 (Tabella 1), il contributo per assistenza contrattuale e quelle destinate ai servizi di Mutua Confintesa Salute (Tabella 2) sono obbligatorie e costituiscono parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Conseguentemente, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione (EDR), non assorbibile, di importo pari ad € 30,00 corrisposto per 13 mensilità, rientrante nella retribuzione di fatto. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: *"mancata adesione all'Ente Bilaterale ed al Fondo Sanitario"*.

Art. 24 Welfare integrativo

Le Parti intendono sostenere i lavoratori anche mediante la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri iscritti, mediante l'erogazione di contributi tra i quali: a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi); b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; c) contributi a favore di attività culturali e di formazione; e) polizza sanitaria integrativa delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Per l'individuazione nel dettaglio degli strumenti di welfare messi a disposizione dei lavoratori nonché per la determinazione del tetto massimo del contributo welfare riconosciuto agli stessi, le parti rinviando alla contrattazione integrativa.

Entro il 1° giugno di ciascun anno le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare, determinandone il valore complessivo da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

Detti valori si dovranno considerare onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno: – con contratto a tempo indeterminato; – con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).


Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda unilateralmente riconosciute.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la RSA/RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità





della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

TITOLO V - COSTITUZIONE, TIPOLOGIE, LUOGO DELLA PRESTAZIONE E MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.25 Assunzione

L'assunzione dei lavoratori viene effettuata in conformità alle norme di legge, deve risultare da atto scritto contenente i seguenti elementi essenziali:

- 1) la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- 3) la sede di lavoro in cui presterà la sua opera;
- 4) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e la retribuzione;
- 5) la categoria giuridica di appartenenza, per i soli fini previsti dalla legislazione vigente (compresa quella riguardante l'assicurazione malattia e il congedo matrimoniale);
- 6) l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro;
- 7) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 8) le condizioni connesse alla tipologia del contratto di assunzione e tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate secondo quanto previsto dalla specifica disciplina di cui al presente CCNL.

Visita medica di pre-assunzione

Le parti concordano che le aziende, prima dell'assunzione, possono far sottoporre il potenziale lavoratore a visita medica pre-assuntiva, a propria cura e spese, da parte del medico competente al fine di accertare la sussistenza dei requisiti psico-fisico-attitudinali indispensabili per lo svolgimento del lavoro a cui sarà destinato, nonché di valutare l'idoneità del soggetto in relazione delle mansioni e delle peculiarità delle stesse, che gli verrebbero assegnate in caso di assunzione.

A norma dell'art.14 del D.L. 48/2023, a modifica dell'art.25 comma 1 D.Lgs. 81/2008, è stato introdotto il comma e-bis) in forza del quale il medico competente, in occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase pre-assuntiva, ha l'obbligo di richiedere al lavoratore che venga assunto dopo la risoluzione di un precedente rapporto di lavoro, di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla chiusura del precedente rapporto, al fine di valutarne contenuto per la formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento.

In ogni caso resta ferma ed impregiudicata l'applicazione delle norme relative alla sorveglianza sanitaria di cui al D.Lgs. 81/08 e s.m.i. successivamente all'assunzione.

Art.26 Periodo di prova

L'assunzione del lavoratore potrà essere effettuata previo decorso del periodo di prova, che dovrà essere esplicitato nella lettera di assunzione ed espressamente accettato dal

lavoratore.

Il periodo di prova è diversificato secondo i livelli contrattuali e non potrà superare i seguenti giorni di effettivo lavoro prestato:

- 120 giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 60 giorni per gli impiegati di 2° livello;
- 20 giorni per il personale inquadrato al 3° e 4° livello;
- 10 giorni per il personale inquadrato nel 5° livello.

Ai fini del computo sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di 6 mesi (art.7, comma 1, D.Lgs. n. 104/2022) e non sono ammesse protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova; in caso di rapporto a termine, è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto ed alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego..

Ai sensi dell'articolo 7, comma 3, del citato D.Lgs. n.104/2022, in caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

Nel caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

Durante lo svolgimento del periodo di prova e alla scadenza dello stesso contrattualmente pattuita, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti senza obbligo di preavviso.

In assenza di disdetta, alla scadenza del periodo di prova il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio e ad ogni altro effetto contrattuale.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente Contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto stesso.

Art.27 Documenti, residenza e domicilio

Ai fini dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- Carta di identità o documento equivalente e tesserino del codice fiscale;
- Certificato del titolo di studio e/o documento equipollente allo stesso ed eventuali altri titoli professionali;
- Curriculum Vitae;
- Libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione o equipollente autocertificazione;
- Documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- Eventuale attestazione sanitaria per quelle qualifiche ove questa è richiesta dalla vigente normativa;
- Certificato generale del casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;
- Documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- Accettazione della lettera di assunzione;
- Dichiarazione di accettazione della normativa del presente contratto collettivo;
- Altri documenti e certificati che l'azienda riterrà opportuno richiedere;
- Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- Permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari);
- Documenti specifici richiesti da disposizioni di legge.

Eventuali modifiche normative e/o di denominazione relative alla documentazione innanzi richiamata, saranno automaticamente recepite nelle future pratiche per l'assunzione.

Le documentazioni richieste possono essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifichi.

Il dipendente dovrà dichiarare la sua residenza, il suo domicilio e/o la sua dimora





comunicandone i successivi mutamenti, anche di breve durata.

Il lavoratore apprendista, all'atto dell'assunzione, dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti, anche tramite curriculum vitae debitamente sottoscritto.

L'Azienda deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene e restituire gli stessi entro 30 giorni dalla data della cessazione del rapporto lavorativo.

Qualora l'azienda fornisca al lavoratore indumenti di lavoro, questi ha l'obbligo di indossarli e restituirli all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art.28 Tipologie contrattuali

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

A) CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Il limite percentuale di utilizzo dei contratti a tempo determinato è indicata al successivo art.32.

A norma del Decreto Legge 87/2018 c.d. Decreto Dignità (convertito dalla L. 96/2018) il contratto a tempo determinato può avere una durata massima di 24 mesi, nell'alveo di questo termine le parti possono stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre in caso di durata superiore tale possibilità è riconosciuta, a norma dell'art 19 del D.Lgs. 81/2015 come da ultimo modificato dall'art. 24 del Decreto Lavoro n.48 del 4.5.2023 convertito con Legge n. 85/2023, esclusivamente:

- nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali aziendali o territoriali;
- in assenza delle previsioni definite dai CCNL, le parti possono, entro il 30 aprile 2024, apporre un termine al contratto di lavoro di durata superiore ai 12 mesi per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti stesse;
- per esigenze di sostituzione di altri lavoratori, con obbligo del datore di lavoro di indicare nel contratto le ragioni concrete ed effettive della sostituzione.

Resta fermo il divieto di sostituire i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.

Sono esenti dall'obbligo di causale le attività stagionali (elencate nell'allegato al DPR 1525/1963.)

Per stabilire se ci si trovi in presenza di tale obbligo si deve tener conto della durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, considerando sia la durata di quelli già conclusi, sia la durata di quello che si intende eventualmente prorogare.

Ai sensi e per gli effetti della L. 85/2023 di conversione del D.L. n. 48/2023, ai fini della verifica del superamento dei dodici mesi per il contratto a termine senza causale rileva soltanto il periodo intercorso dopo il 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del D.L. 48/2023), sempre nel rispetto del limite massimo di ventiquattro mesi.

Sono fatte salve le diverse previsioni ed integrazioni previste dalla contrattazione collettiva.

A norma del Decreto Dignità n. 87/2018, il numero di proroghe o rinnovi possibili è pari a 4, sempre entro una durata massima complessiva di 24 mesi. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Il contratto di lavoro può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali di cui all'art.19 del D.Lgs 81/2015 come modificato dal D.L. 48/2023.

La proroga inoltre deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto a tempo determinato è stato stipulato e, si ribadisce, l'indicazione della causale è necessaria solo quando il termine complessivo superi i dodici mesi.

Nelle ipotesi di rinnovo, è necessario che trascorra un lasso di tempo tra i due contratti a termine, stipulato tra le stesse parti contrattuali e con le stesse mansioni nella stessa azienda, il cd. Stop and Go, che prevede per i contratti di durata pari o inferiore a 6 mesi, un intervallo minimo fra due contratti di 10 giorni, mentre per i contratti di durata superiore a 6 mesi l'intervallo minimo è di 20 giorni.

Il mancato rispetto dei predetti intervalli comporta la trasformazione del secondo contratto da tempo determinato a tempo indeterminato.

Il contratto a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente in materia, non può essere utilizzato per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni, salvo il caso di sostituzione di lavoratori assenti, o assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o con durata iniziale non superiore a 3 mesi; presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni; da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.

La violazione comporta la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato.

Gli accordi aziendali riguardanti il Premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale Premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il Premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, così come di seguito disciplinato dal presente CCNL.

Le imprese informano i lavoratori operanti a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art.4, secondo comma, D.lgs. 26/3/2001, n.151.


Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Affiancamento

Nel caso in cui l'assunzione a tempo determinato sia effettuata per sostituzione di altro dipendente, al fine di consentire il passaggio delle consegne, è consentito un periodo di affiancamento fino a 120 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al





comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Attività stagionali

Le Parti sottoscrittrici concordano di definire quali stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno, da identificarsi non solo in quelle definite dal D.P.R. 7/10/1963, n.1525 ma anche ai sensi dell'art. 5, comma 4-ter e comma 3, del D.lgs. 6/9/2001, n. 368. L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Il lavoratore, assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale come sopra definita, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 3, ultimo periodo, del D.lgs. 6/9/2001, n. 368 come modificato dalla legge 7/8/2012 n. 134, i termini ridotti di intervallo nella successione di contratti a termine con il medesimo lavoratore si applicano quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi nonché nei casi di assunzione dei lavoratori posti in cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'Aspi ed in ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

Diritto di precedenza.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il diritto di precedenza, previsto anche per i lavoratori stagionali come innanzi indicato, può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto tramite l'Associazione territoriale di competenza, i dati sulle dimensioni quantitative e i motivi del ricorso ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi nonché la qualifica dei lavoratori interessati.

B) CONTRATTO DI INSERIMENTO

Al fine di favorire l'occupazione, le Parti individuano nel contratto di inserimento uno strumento importante di crescita aziendale in quanto è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze

professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

Possono essere assunti con il contratto di inserimento i lavoratori che rientrino in una di queste categorie:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata di età da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile (determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del detto decreto), sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Rientrano nella categoria di cui al precedente punto b), ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve prevedere espressamente il progetto individuale di inserimento. In mancanza di tali requisiti, il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto dovranno essere indicati:

- la durata, per un massimo di diciotto mesi, fatta eccezione per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata di trentasei mesi;
- il periodo di prova, previsto per il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento/reinserimento;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento, che dovrà essere inferiore di due livelli rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto dovranno essere indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione, che non potrà essere inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale nonché accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di settanta giorni; qualora il contratto di inserimento preveda una durata di





almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un massimo di ottanta giorni.

L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, con esclusione dei giorni di carenza del trattamento a carico INPS, un trattamento economico corrispondente a quello previsto dal presente c.c.n.l. per il livello assegnato secondo la categoria di inquadramento.

Alla scadenza, se il contratto di inserimento/reinserimento verrà trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

Le aziende potranno assumere con contratti di inserimento se hanno mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. In questo computo rientrano i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nel computo non vengono conteggiati i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti.

La disposizione di cui al comma precedente non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

C) PART-TIME.

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore.

Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è di tipo orizzontale quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; è di tipo verticale quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno; è di tipo misto quando, attraverso una combinazione delle precedenti modalità, sono previste giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

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

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto.

In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall'art.25, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

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

Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale

I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

Nelle aziende con più di 100 dipendenti, l'azienda, nell'ambito della percentuale massima complessiva del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno:

a) accoglierà le richieste motivate, e debitamente documentate, da:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;

- necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;

b) valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate, e debitamente documentate, da:

- necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;

c) valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.

Nelle aziende fino a 100 dipendenti, l'azienda, nell'ambito della percentuale massima complessiva del 3 per cento dei lavoratori in forza a tempo pieno:

- valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate, e debitamente documentate, dalle ragioni indicate al comma precedente alle lettere a) e b); i casi di cui alla lettera a) hanno la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time.

- valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla percentuale massima complessiva, sarà svolto un confronto con la Rappresentanza sindacale unitaria per individuare una idonea soluzione.


Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alle esigenze tecnico-organizzative, l'azienda, su richiesta della Rappresentanza sindacale unitaria, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

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

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 30 giorni dalla richiesta.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con durata predeterminata è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro del lavoratore sostituito fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale trattandosi di una ragione di carattere sostitutivo di cui all'art. 1 comma 1, del D.lgs. 6/9/2001 n. 368 come modificato dagli interventi legislativi successivi.





La direzione comunicherà annualmente alla Rappresentanza sindacale unitaria i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e sulle richieste di trasformazione a part-time da parte di lavoratori assunti a tempo pieno.

L'applicazione delle clausole elastiche o flessibili per gruppi omogenei di lavoratori sarà oggetto di informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria.

Dichiarazione comune.

Le parti ritengono che il part-time possa costituire un efficace strumento per consentire la transizione intergenerazionale finalizzata ad incentivare l'assunzione di giovani a fronte della disponibilità dei lavoratori più anziani a ridurre il proprio orario di lavoro in prossimità del pensionamento.

A tal fine le parti sollecitano coerenti provvedimenti di legge necessari a consentirne la realizzazione.

Ai sensi dell'art. 3, comma quarto, del Decreto Legislativo n. 61/2000, le Parti convengono che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR, è determinata convenzionalmente e forfettariamente nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base.

D) LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Ai sensi di quanto previsto dall'art.20, comma 5 - quater, del D.lgs. 10/9/2003 n. 276, come modificato dai successivi interventi legislativi, la somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazioni, è ammessa oltretutto nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali più rappresentative, per l'attivazione di un numero di contratti (anche successivamente prorogabili), per ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre), non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei tre anni precedenti; a tali fini sono utili le proposte di assunzione formulate per iscritto e ricevute dal lavoratore ma dallo stesso rifiutate formalmente.

È comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazione fino a tre lavoratori in ciascun anno qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è inoltre ammessa per l'utilizzo di soggetti che possono accedere al collocamento obbligatorio ovvero con una invalidità certificata di almeno il 20 per cento, di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà nonché di soggetti in via di dimissione o dimessi dagli Istituti di Pena.

Gli accordi aziendali riguardanti il Premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale Premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il Premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati a tempo determinato in missione alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati, in proporzione diretta al periodo di missione complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più missioni a termine.

Art.29 Apprendistato

Il contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando la facoltà delle parti di recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art.43 c.8 D.lgs. n.81/2015 e come disciplinato successivamente, potrà essere articolato in più periodi, attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 (quarantotto) mesi consecutivi dalla data di prima assunzione.

Assunzione

Il contratto d'Apprendistato professionalizzante può essere stipulato per lavoratori di età compresa tra i 18 e 29 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28/3/2003, n. 53.

La durata del contratto è stabilita in relazione al tipo di qualificazione da conseguire e non potrà essere superiore ai 36 mesi.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve specificare:

- 1) periodo di prova;
- 2) l'indicazione della mansione, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- 3) la durata del periodo d'Apprendistato;
- 4) il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- 5) il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali, Aziendali e nella normativa regionale di settore);
- 6) la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge 53/2003;
- 7) la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
- 8) l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione d'aula può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'Azienda stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
- 9) la presenza di un tutor Aziendale con formazione e competenze adeguate.

Il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere dal contratto d'Apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

Durata del contratto di apprendistato professionalizzante

La durata del Contratto di Apprendistato è definita in base alla qualifica di approdo e dal corrispondente livello di inquadramento.

La durata massima del contratto di apprendistato è fissata in 36 mesi per i livelli professionali dal 4° al 1°, ed in 24 mesi per il 5° livello.


Per gli apprendisti destinati a qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel 1° e 2° livello, la durata del contratto di apprendistato è ridotta di due anni se in possesso di laurea coerente con la qualificazione professionale da acquisire.

In caso di assenza superiore alle 4 settimane, il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova,





fatta salva la durata minima prevista dalla legislazione vigente, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Nel caso di cumulabilità di più rapporti le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di formazione esterna.

La quantità di ore di formazione formale sarà, come detto, pari a 120 ore medie annue, e sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico professionale. La formazione complessiva sarà così suddivisa: 40 ore medie annue dedicate alla formazione di base e trasversale e 80 ore medie annue dedicate alla formazione professionalizzante.

Le Parti concordano di individuare quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.

Art.30 Profili formativi di apprendistato

La regolamentazione dei profili formativi di apprendistato disciplinati nel presente CCNL è demandata alle Leggi Regionali ove è ubicata la sede legale dell'impresa.

Il periodo di prova

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dal presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Entro il termine del periodo di prova, le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso, il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio. Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.

Durante il periodo di prova, l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell'art.26, è ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso o di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 30 giorni per le qualifiche finali di impiegato di 1° e di 2° livello, e di 15 giorni per le altre qualifiche.

La sospensione proroga di ugual tempo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Durante il periodo di prova, è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso né indennità.

Trattamento normativo

L'apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'apprendistato, al trattamento normativo e retributivo corrispondente al livello di

inquadramento progressivamente raggiunto. Le ore di formazione sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'apprendista. Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita".

Malattia - Infortuni

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista, nei limiti del periodo di comporto, il seguente trattamento complessivo, integrativo dell'indennità corrisposta dall'INPS, posto a carico dell'Azienda:

- dal 4° al 181° giorno di malattia: 20% della Retribuzione Mensile Lorda Normale dell'Apprendista.

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere concordati nel Contratto di 2° livello. Episodi morbosi diversi determineranno le competenze spettanti per ogni singola malattia. Quando un successivo evento morboso fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, si determinerà una prosecuzione, a tutti gli effetti, della prima malattia, anche nella decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto.

Obblighi del Datore di lavoro

Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di Apprendistato;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
5. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 ore settimanali per non più di 20 settimane all'anno;
6. per gli Apprendisti minori, informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'Apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività sia accessorio alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante in rapporto ai compiti affidati all'Apprendista.

Doveri dell'Apprendista

L'apprendista deve:

- 1) seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- 2) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- 3) frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;





4) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di Legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

Diritti dell'apprendista

L'apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al piano formativo individuale.

L'Apprendista non potrà essere adibito a:

a) lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 ore per anno solare. Si esclude dal limite che precede eventuale tempo di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;

b) lavoro a turno notturno o festivo per le Aziende che operano su 24 ore.

Finanziamento della formazione dell'apprendistato

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua denominato "Fondointesa", in fase di costituzione tra le Parti sociali firmatarie del presente CCNL, come da accordo interconfederale sottoscritto in data 6 luglio 2023.

Certificazione del contratto

Ai sensi e per gli effetti dell'art.2 c.3 del D.lgs. n.81/2015 nonché dell'art.76 del D.lgs. n.276/2003 le parti rinviando la certificazione del contratto di apprendistato alle attività della commissione di certificazione costituita dall'Ente Bilaterale.

Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Art.31 Lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria

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

- Nota a verbale -

Le aziende considereranno con la maggiore attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico - organizzative, il problema dell'inserimento degli invalidi e degli handicappati nelle proprie strutture, in funzione della capacità lavorativa e del conseguente sviluppo professionale delle varie categorie degli stessi, anche su segnalazione e partecipazione delle Rappresentanze sindacali unitarie.

Per quanto riguarda l'adeguatezza delle condizioni di lavoro alle capacità lavorative di questa speciale categoria di invalidi, le Parti stipulanti, in considerazione del problema sociale che essi rappresentano, dichiarano che si adopereranno congiuntamente per la realizzazione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai "sistemi di lavoro protetto" di cui all'art. 25 della legge 30/3/1971, n.118. In tale spirito convergono di intervenire congiuntamente presso i competenti Ministeri del Lavoro e della Sanità affinché il problema venga considerato ed affrontato con la maggiore sensibilità.



Inoltre, in sede territoriale, le Associazioni imprenditoriali e le Organizzazioni sindacali promuoveranno congiuntamente opportune iniziative di studio per esaminare le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorire il superamento compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti.

Nella stessa sede le parti potranno promuovere congiuntamente iniziative di studio e di ricerca finalizzate ad offrire alle aziende interessate sostegni di natura tecnico-organizzativa per favorire il proficuo inserimento lavorativo delle persone soggette al collocamento obbligatorio.

Specifiche informazioni intorno agli interventi eseguiti - anche in esito alle suddette iniziative congiunte - per favorire il superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche", verranno rese in sede territoriale ovvero in sede aziendale.

Art.32 Contratti di Apprendistato, di Inserimento, di Somministrazione e a Termine - Percentuali Di Utilizzo

Le Parti sottoscrittrici stabiliscono che i contratti di apprendistato, di inserimento, di somministrazione e a termine di cui al presente CCNL possono essere stipulati complessivamente nella misura del 20% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 10% per ciascuna tipologia contrattuale.

Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

Eventuali deroghe e diverse valutazioni sui limiti innanzi indicati potranno essere concordati in sede di contrattazione aziendale.

Art.33 Lavoro ripartito


Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, con cui viene disciplinata la possibilità della condivisione, per 2 o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (job sharing) assumendo in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale ai sensi delle previsioni di cui al presente C.C.N.L. e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

I presupposti per la previsione di tale istituto sono sostanzialmente i seguenti:

- a) i due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa. Pertanto, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa;
- b) i due lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per atti attinenti a uno dei coobbligati è posta all'altro obbligato;
- c) eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;





d) le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale salvo diversa intesa tra le parti.

Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'azienda, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile a adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.

Il lavoratore che stipula un contratto di lavoro ripartito non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello, in forza di criteri di classificazione stabiliti dal presente CCNL.

Art.34 Lavoro agile

Il lavoro agile è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente in parte in presenza fisica all'interno dell'azienda ed in parte da remoto.

Le Parti, in seguito al ricorso diffuso al lavoro agile quale misura di contenimento sui luoghi di lavoro della pandemia da Covid-19, prevedono la possibilità di ricorrere in via volontaria, sia per l'azienda che per il lavoratore dipendente, a questa peculiare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa con esclusivo riferimento ai lavoratori che svolgono mansioni che non richiedono la presenza costante sul posto di lavoro, attività di controllo in presenza di altri lavoratori o comunque attività che non possono essere svolte al di fuori dell'azienda.

Premesso che vige il principio della parità di trattamento dei lavoratori in modalità agile rispetto a quelli che svolgono la prestazione in presenza, le Parti stabiliscono che la concessione da parte del datore di lavoro così come l'accettazione del lavoro agile da parte del lavoratore, non può essere pretesa - salvo che sia stata espressamente concordata al momento dell'assunzione - ed il rifiuto di svolgere l'attività in modalità agile, da parte del lavoratore, non può essere considerato motivo legittimo di interruzione del rapporto di lavoro.

L'accordo tra l'azienda ed il lavoratore sul lavoro agile, deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata del lavoro agile, a tempo parziale, determinato, indeterminato o intermittente e lo schema di lavoro in alternanza tra presenza nel luogo di lavoro e assenza dallo stesso.

L'accordo relativo alle modalità di lavoro agile deve disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 L. 300/70 e s.m.i., agli strumenti utilizzati dal lavoratore da remoto, nonché ai tempi di riposo del lavoratore e le indicazioni tecnico-organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dagli strumenti tecnologici di lavoro.

Salvo diverso accordo, sono a carico del datore di lavoro le spese di installazione, gestione e manutenzione degli strumenti informatici che restano di proprietà dell'azienda ma che vengono utilizzati dal lavoratore agile.

Il datore di lavoro deve garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore per fini professionali nonché ha il dovere di informare il lavoratore agile circa le norme di legge e le regole aziendali in materia di protezione dei dati alle quali deve attenersi nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

In ogni caso, il datore di lavoro non può utilizzare dispositivi di controllo qualitativo e quantitativo all'insaputa del lavoratore agile.

L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore prima dell'inizio della prestazione con modalità agile, una dichiarazione in cui comunica di essere stato informato circa le prescrizioni di igiene e sicurezza connesse con lo svolgimento del lavoro e gli strumenti che dovrà utilizzare.

Il datore di lavoro, al fine di garantire la salute e sicurezza del lavoratore agile, consegna

al lavoratore ed al RLS, almeno con cadenza annuale, un' informativa scritta in cui sono riportati i rischi generali ed i rischi specifici connesse alla specifica modalità agile di esecuzione della prestazione lavorativa.

Per tutto quanto non espressamente pattuito, le parti rinviano alla contrattazione integrativa per la definizione nel dettaglio del quadro normativo del lavoro agile o cd. smart working, nonché alle norme di legge vigenti in materia.

TITOLO VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art.35 Classificazione dei lavoratori

La classificazione e l'inquadramento del personale sono determinati a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa, necessaria all'azienda, per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro, nel riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

Ai fini del presente CCNL i lavoratori vengono inquadrati nei seguenti 7 livelli, differenziati tra impiegati ed operai: la detta classificazione viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente a tali qualifiche.

1° livello:

- impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza;

2° livello:

- impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni di concetto; lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per la valutazione di situazioni di limitata variabilità, in applicazione di specifiche cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro, con autonomia esecutiva;

3° livello Super:

- operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori - sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso e al collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi;

- autisti in possesso di patente E, adibiti alla conduzione di mezzi di portata pari o superiore a 20 tonnellate (trattori e semirimorchio, bilico, etc.) che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette.


3° livello:

- impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale, decorsi dodici mesi di effettivo servizio inquadrati al quarto livello super, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;

- lavoratori specializzati che svolgono la propria attività in applicazione di cognizioni tecnico-pratiche acquisibili mediante addestramento o esperienze equivalenti;

- autisti, in possesso di patente C, che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette, decorsi dodici mesi di effettivo servizio inquadrati al quarto livello super, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;



- 
- capi squadra;
 - scambista che ha il compito di coordinare la squadra degli addetti allo scambio degli effetti postali partecipando alle operazioni stesse.

L'autista inquadrato al 3° livello, operando da solo, svolge anche le mansioni dell'agente di scorta. Qualora la dimensione quantitativa delle operazioni e/o le esigenze di servizio dovessero imporre la presenza dell'unità di scorta, l'autista è tenuto a partecipare alle operazioni stesse.

4° livello S:

- autisti, in possesso di patente B, che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi e vuotatura cassette.

Rientrano in tale livello gli autisti che abbiano effettuato dodici mesi di effettivo servizio e precedentemente inquadrati nel quarto livello, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;

- autisti, in possesso di patente C, che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette, per i primi dodici mesi di effettivo servizio, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore.

4° livello:

- addetti a mansioni semplici di segreteria;
- addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale;
- addetti al controllo fatture;
- impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio, decorsi dodici mesi di effettivo servizio inquadrati al quinto livello, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;
- altri autisti magazzinieri con mansioni non impiegatizie e operai qualificati di officina;
- agenti di scorta addetti allo scambio degli effetti postali con uffici e/o autocorriere e al ritiro e consegna effetti postali (pacchi, raccomandate, oggetti voluminosi stampe eccetera a domicilio);
- agenti scambisti addetti agli scambi effetti postali che ritirano, sottoscrivendole, le cedole su cui sono segnalate le operazioni di scambio che dovranno effettuare ai treni sia in partenza che in arrivo;
- autisti in possesso di patente B, che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette per i primi dodici mesi di assunzione non proveniente da passaggio di appalto del presente CCNL oppure per il periodo rimanente nel caso non abbiano completato dodici mesi di effettivo servizio presso l'azienda cedente l'appalto;
- conducenti carrelli elevatori per carichi inferiori ai 30 quintali;
- impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale, per i primi dodici mesi di effettivo servizio anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore.

5° livello:

- guardiani diurni e notturni;
- uomo di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali);
- impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio per i primi dodici mesi di effettivo servizio anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;
- addetti alla consegna di quotidiani.

Non si considera neo assunto, ai fini di quanto previsto nel presente articolo in relazione ai temporanei sottoinquadramenti previsti, il personale assunto in caso di cessazione di appalto.

Le Parti stipulanti concordano che all'autista è assegnata la cura della piccola manutenzione del mezzo per il buono stato di funzionamento e della pulizia dello stesso. Onde evitare ogni responsabilità a suo carico, prima di iniziare il servizio dovrà assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento. In caso contrario dovrà darne immediata comunicazione all'azienda che avrà l'obbligo di predisporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate.

Art. 36 Quadri

I Quadri vengono identificati all'interno dell'azienda, tra i lavoratori classificati all'interno del 1° livello, che svolgono le seguenti mansioni:

a) impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza;

b) lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e di alta specializzazione comportanti decisioni di rilevante importanza al fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa in applicazione di tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, nell'ambito di direttive generali impartite dai dirigenti.

A titolo esemplificativo:

Capo contabilità: lavoratore che, in base ad indicazioni generali, coordina e controlla, anche a mezzo di collaboratori, la contabilizzazione dei fatti amministrativi dell'Azienda ed il rispetto delle scadenze contabili e fiscali e propone il miglioramento dei sistemi contabili in applicazione di conoscenze specialistiche integrate da esperienza maturata nei diversi settori amministrativi;

Capo Ufficio gestione: lavoratore che, su indicazioni generali, assicura l'efficienza dei servizi in applicazione di conoscenze specialistiche acquisibili mediante qualificati programmi di istruzione integrati da esperienza maturata nel settore gestionale commerciale.

Ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 del Codice civile e dell'art. 5 della legge 13/5/1985, n.190 l'azienda è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

L'azienda garantirà al Quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.


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

Ai predetti lavoratori così individuati l'Azienda corrisponderà, in aggiunta al trattamento economico stabilito dal CCNL per il 1° livello, un importo mensile in cifra fissa pari a € 51,65 quale indennità di funzione.

Eventuali divergenze interpretative in ordine al riconoscimento del dipendente come Quadro saranno esaminate a livello nazionale.

Art. 37 Cumulo di mansioni e passaggio di livello.





Ai lavoratori che sono assegnati alla esplicazione di mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo, fermo restando quanto stabilito in materia di mansioni dall'art. 13 della legge n.300 del 20/5/1970.

Di casi particolari che non rientrino fra quelli sopra indicati si terrà conto nella retribuzione.

Fermo restando le attuali norme vigenti, al lavoratore dipendente adibito, con carattere di promiscuità per un periodo di almeno un anno, a mansioni comprendenti due livelli, di cui uno superiore al proprio di appartenenza, sarà riconosciuto il livello superiore, fermo restando la possibilità di utilizzazione nelle mansioni del livello di provenienza.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle rientranti in altre posizioni organizzative riconducibili alla stessa categoria legale di inquadramento.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del dipendente, il lavoratore può essere assegnato a posizioni organizzative inferiori a quelle precedentemente espletate, purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, anche attraverso piattaforme E-learning.

Il mancato adempimento dell'assolvimento dell'obbligo formativo non determina in ogni caso la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove posizioni organizzative.

L'assegnazione a mansioni appartenenti a posizioni organizzative inferiori a quelle precedentemente espletate, purché rientranti nella medesima categoria legale, potrà essere effettuata:

- al fine di evitare il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;
- quando il lavoratore non risulti più idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto a seguito di visita medica.

La comunicazione relativa al mutamento di mansioni e/o di posizione organizzativa deve essere effettuata per iscritto, anche in forma telematica, a pena di nullità.

Nelle ipotesi innanzi indicate, il lavoratore ha diritto alla conservazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti; il trattamento retributivo sarà quello corrispondente alla nuova posizione organizzativa, salve le condizioni di miglior favore.

Fermo restando quanto di seguito evidenziato, il lavoratore che non accetta il mutamento di mansioni e/o di posizione organizzativa può presentare le proprie dimissioni che saranno considerate per giusta causa.

Eventuali cambi aziendali delle mansioni assegnate precedentemente ai lavoratori, che si rendessero necessari in seguito ad una modifica degli assetti organizzativi dell'azienda, possono essere oggetto di contrattazione aziendale di II° livello.

Gli accordi individuali di modifica delle mansioni della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o all'acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita possono essere stipulati nelle sedi di cui all'art.2113, quarto comma, o innanzi alle commissioni di certificazione.

In questo caso il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro.

TITOLO VII - ORARIO DI LAVORO

Art.38 Entrata ed uscita in azienda

L'entrata e l'uscita dei lavoratori dall'azienda, è regolata dalle disposizioni aziendali in atto che dovranno definire l'orario di accesso all'azienda e quello di inizio del lavoro.

Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per

iniziare il lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero.

Art.39 Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità e di contratti di solidarietà, le Parti convengono che a fronte di casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberanti occupazionali sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

In caso di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa, potrà essere utilizzato anche in modo collettivo, previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, quanto accantonato in conto ore e le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

Art.40 Orario di lavoro

L'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, di norma su cinque o sei giorni.

La durata media dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore settimanali calcolate come media, considerate le esigenze tecnico organizzative settoriali, su un periodo di sei mesi.

Le prestazioni orarie oltre il limite innanzi indicato vanno compensate secondo quanto previsto dal presente contratto in relazione al lavoro notturno e dei riposi settimanali di cui al presente CCNL.

L'azienda nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, tali turni siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

Durante la giornata il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.

Il lavoratore può essere chiamato a svolgere la propria attività lavorativa giornaliera anche con due riprese, dopo l'inizio dell'orario di lavoro, nell'ambito di un nastro lavorativo di 11 ore, comprensivo di una interruzione non retribuita per la consumazione del pasto.

L'esigenza di riprese in numero superiore sarà oggetto di accordo in sede di contrattazione aziendale.

In attuazione di quanto stabilito dall'articolo 17, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, il riposo giornaliero può essere inferiore alle 11 ore in caso di anticipo di turno motivato da necessità tecniche e organizzative dell'azienda, previo confronto, qualora possibile, con le R.S.A. ovvero con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti.

Personale viaggiante



34



Viene considerato orario di lavoro, per il personale viaggiante, ogni periodo compreso tra l'inizio e la fine del lavoro, come risultante da apposita strumentazione, durante il quale il lavoratore è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività. Rientrano, pertanto, nell'orario di lavoro:

- il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto; in particolare la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo e ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia e di dogana o altro;

- i periodi di tempo durante i quali il lavoratore viaggiante non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio.

Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro:

- i periodi di interruzione obbligatoria dalla guida di cui all'articolo 7 del Regolamento CE 561/06, secondo cui dopo un periodo di guida di quattro ore e mezza, il conducente osserva un'interruzione, non retribuita, di almeno 45 minuti consecutivi, a meno che non inizi un periodo di riposo;

- i riposi intermedi di cui all'articolo 5 del D.Lgs. n. 234/2007;

- i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n. 234/2007;

- i tempi di disponibilità di cui alla lettera b) dell'articolo 3, primo comma, del D.Lgs. 234/2007.

Deroghe al presente articolo potranno essere concordate con la contrattazione aziendale di II livello.

Art.41 Flessibilità' dell'orario di lavoro

In relazione alle peculiarità del settore ed alle particolari esigenze tecnico-produttive e/o organizzative delle imprese le parti, in deroga a quanto previsto dal precedente articolo, concordano che l'orario di lavoro può essere distribuito dall'azienda, con diversi regimi su un arco di più giorni, settimane o mesi fino ad un massimo di un anno, che possono riguardare l'intera azienda, singoli reparti, uffici e/o specifiche mansioni, e non singoli lavoratori; l'orario normale di lavoro di cui al precedente articolo potrà pertanto essere realizzato anche come media su un arco di più settimane.

L'orario settimanale di lavoro in regime di flessibilità può superare le quaranta ore settimanali fino alle quarantotto ore settimanali.

Il limite annuo individuale di ore lavorate in regime di flessibilità, intendendosi per tali le ore che superano il normale orario di lavoro giornaliero, è pari a 200 ore.

Di queste:

a) 100 ore potranno essere utilizzate dall'impresa in relazione ad esigenze tecniche, organizzative o produttive, per far fronte ad impreviste fluttuazioni di traffico e non per esigenze stabili e permanenti (ad esempio, assenze giustificate), con preavviso ai lavoratori interessati almeno nella giornata precedente, all'inizio di ciascun turno lavorativo, e con conferma, per il primo turno, entro la fine dello stesso.

Con le stesse modalità l'impresa disporrà, anche individualmente, il recupero corrispondente alle ore utilizzate in regime di flessibilità.

L'utilizzo delle ore comunicate nella giornata precedente comporterà l'erogazione della sola maggiorazione, pari al 15%, calcolata sulla quota oraria di retribuzione tabellare ed indennità di contingenza, per ogni ora prestata oltre il normale orario di lavoro.

I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente.

Dell'utilizzo delle ore in regime di flessibilità sarà data informativa motivata alla R.S.U., ovvero ove non ancora costituita alle R.S.A.

b) 50 ore potranno essere utilizzate dall'impresa previa programmazione su base annuale,

e conseguente comunicazione ai lavoratori interessati sentita la R.S.U., ovvero ove non ancora costituita, le R.S.A., in relazione a prevedibili flussi di intensità dell'attività lavorativa, connessi a particolari periodi dell'anno, eventi determinati, scadenze, ecc.; gli eventuali scostamenti del programma potranno essere attuati previo esame congiunto con la R.S.U. ovvero ove non ancora costituita, le R.S.A.

c) 50 ore potranno essere utilizzate dall'impresa previo accordo con la R.S.U., ovvero ove non ancora costituita, con le R.S.A.

Per l'utilizzo di tali ore le parti concorderanno la maggiorazione del caso.

In ogni caso, l'impresa non potrà disporre più di due ore giornaliere in regime di flessibilità.

Il turno di lavoro in regime di flessibilità comporta prestazioni lavorative di durata superiore ovvero inferiore all'orario normale di lavoro attualmente in vigore nelle aziende.

Il superamento o il non raggiungimento dell'orario normale settimanale attualmente in vigore nelle aziende non dà luogo a compensi aggiuntivi o a detrazioni retributive, fatto salvo quanto previsto alle lettere a) e c) del presente articolo, in quanto le misure delle prestazioni lavorative sono integralmente compensate, tenuto conto dei periodi di maggiore o minore intensità produttiva.

Analogamente, la maggiore o la minore durata della prestazione lavorativa in regime di flessibilità non comportano modifiche né ai fini della determinazione della retribuzione oraria e giornaliera né ai fini della retribuzione normale mensile individuale.

L'osservanza dell'orario di lavoro in regime di flessibilità è dovuta da parte di tutti i lavoratori interessati, fatti salvi comprovati impedimenti.

Semestralmente le parti si incontreranno a livello aziendale per una verifica complessiva dell'utilizzo delle ore in regime di flessibilità.

Il riequilibrio tra prestazioni superiori ed inferiori all'orario settimanale dovrà avvenire nell'ambito dell'anno solare di riferimento; per le ore non recuperate eccedenti la media dell'orario settimanale in vigore nell'arco dell'anno saranno corrisposte le relative quote orarie della retribuzione base con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

Relativamente al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore in supero in regime di flessibilità, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite entro l'anno solare di riferimento.

Qualora il lavoratore non abbia fruito del recupero delle ore in supero in regime di flessibilità a causa di malattia, infortunio, ferie o altri giustificati motivi avrà diritto al recupero delle ore stesse con permessi retribuiti di pari durata, da godersi entro il mese di marzo dell'anno successivo.

Deroghe al presente articolo potranno essere concordate con la contrattazione aziendale di II livello.

Art.42 Reperibilità

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione della Direzione aziendale per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi.

Al personale addetto al recapito degli oggetti postali, qualora venga richiesta la reperibilità durante il tempo in cui lo stesso personale è libero da ogni impegno e responsabilità, sarà riconosciuto come lavoro effettivo il 10% di tale tempo.

La mera conservazione delle chiavi del mezzo, necessaria per la ripresa dell'attività lavorativa, non costituisce di per sé richiesta di reperibilità né comporta di per sé responsabilità per smarrimento della chiave o per furto del mezzo.

Le ore di reperibilità, pertanto, non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di





lavoro legale e contrattuale.

L'Azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria, di norma in apposito incontro, illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

Le Aziende che utilizzano l'istituto della reperibilità incontreranno con periodicità annuale la Rappresentanza sindacale unitaria per verificare l'applicazione dell'istituto anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero con specifico riferimento alla tipologia dei casi, alla loro frequenza e in relazione al carattere di eccezionalità della stessa.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, le aziende provvederanno ad avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità. Nel caso in cui il lavoratore ritenga sussistere un giustificato motivo che, anche temporaneamente, non gli permette lo svolgimento dei turni di reperibilità, può chiedere un incontro alla Direzione aziendale per illustrare le sue ragioni con l'eventuale assistenza di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo - in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione aziendale - e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire.

Nel caso in cui il lavoratore, durante il periodo di reperibilità, assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare di cui al presente contratto.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) oraria;
- b) giornaliera;
- c) settimanale.

Al personale addetto al recapito degli oggetti postali, qualora venga richiesta la reperibilità durante il tempo in cui lo stesso personale è libero da ogni impegno e responsabilità, sarà riconosciuto come lavoro effettivo il 10% di tale tempo.

La mera conservazione delle chiavi del mezzo, necessaria per la ripresa dell'attività lavorativa, non costituisce di per sé richiesta di reperibilità né comporta di per sé responsabilità per smarrimento della chiave o per furto del mezzo

Art.43 Orario di lavoro discontinuo

Per il personale viaggiante inquadrato nel terzo livello, in deroga all'orario di lavoro innanzi indicato, il limite di orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta, per i quali vengono utilizzati automezzi che rientrano nel campo

di applicazione dei regolamenti CEE 3820/85 e 3821/85, e la cui attività rientri in quella di seguito definita.

Il limite massimo di prestazione per gli autisti di cui al presente articolo è di 250 ore mensili.

Ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette – e, perciò, considerati discontinui anche a norma del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, R.D. 10/9/1923, n. 1957, R.D. 6/12/1923, n. 2657 e d. lgs. n. 66/2003, si applicano i criteri di retribuzione del periodo di impegno lavorativo determinati secondo quanto di seguito previsto:

- a) periodi di guida;
- b) tempo occorrente per la manutenzione ordinaria e straordinaria del veicolo;
- c) attività amministrative derivanti dalle mansioni di conducente;
- d) tempo occorrente per le operazioni di rifornimento, di pulizia, verifica dell'efficienza del veicolo, accertamenti della sicurezza del carico;
- e) tempi di attesa, funzionalmente necessari per l'esecuzione del servizio.

Saranno retribuite in aggiunta alla normale retribuzione le ore prestate oltre il limite di cui al primo comma; a tali ore sarà inoltre applicata la maggiorazione per il lavoro straordinario.

Art.44 Orario di lavoro multiperiodale

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 9 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.

L'azienda definirà tali regimi di orario previo esame congiunto con la RSU interessata, ovvero, ove non ancora costituita, con le RSA o, in mancanza anche di queste, con le OOSS territoriali.

Il limite annuo individuale di ore lavorate in regime di orario multiperiodale oltre le 40 ore è pari a 100 ore.

In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

L'osservanza dei turni di lavoro in regime di orario multiperiodale è dovuta da parte di tutti i lavoratori interessati, fatti salvi comprovati impedimenti.

Al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore di supero in regime di orario multiperiodale, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite.

Parimenti il lavoratore che non abbia goduto di riposi compensativi, per malattia, infortunio, ferie o per altri giustificati motivi, pur avendo effettuato le ore di supero, usufruirà di riposi differiti.


I riposi compensativi saranno in ogni caso goduti entro l'anno solare di riferimento.

Resta inteso che, in caso di cambio d'appalto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruito.

Art.45 Lavoro straordinario, notturno, festivo

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a dare la sua prestazione, nei limiti consentiti dalla legge e salvo giustificati motivi di impedimento, anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte non può superare le 140 ore annue.

Il dipendente è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi sempreché il lavoro festivo sia consentito dalle disposizioni vigenti in materia.



Si intende per lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino. Ai soli fini contrattuali è considerato lavoro straordinario e dà luogo ad un compenso quello disposto dall'azienda ed eseguito oltre la durata contrattuale del normale orario di lavoro settimanale.

È considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi così come di seguito indicati.

Il lavoro oltre i limiti contrattuali e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

- 1) lavoro straordinario feriale 30%
- 2) lavoro straordinario notturno 50%
- 3) lavoro straordinario festivo 65%
- 4) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50%

Solo per gli impiegati, il lavoro notturno o domenicale è compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

- 1) lavoro notturno compreso in turni avvicendati 20%
- 2) lavoro notturno non in turni avvicendati 25%
- 3) lavoro domenicale con riposo compensativo:
 - a) per le ore normali di lavoro 20%
 - b) per le ore straordinarie 50%

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore e verranno calcolate, per gli operai, sulla retribuzione base oraria, per gli impiegati, sulla retribuzione globale.

Le ore straordinarie non possono superare le due ore giornaliere e le 12 ore settimanali, ma il dipendente non è tenuto a prestare più di dieci ore giornaliere di guida effettiva, senz'altra interruzione che quella per la consumazione del pasto. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro oltre i limiti contrattuali purché la media per il periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le 12 ore settimanali di lavoro oltre i limiti contrattuali.

Gli autisti non sono tenuti a prestare più di 8 ore giornaliere di guida effettiva senza altra interruzione che quella per la consumazione del pasto.

Art.46 Riposo settimanale (domenicale o periodico)

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale, di regola in coincidenza con la domenica, secondo i criteri e le modalità previste dalla legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per coloro che lavorano a turni ed affinché i turni abbiano uno svolgimento regolare, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere anticipata o posticipata rispetto al turno prestabilito almeno 6 giorni prima, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione oraria maggiorata aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Art.47 Banca ore

Le Parti concordano di istituire la Banca Ore.

Nella contrattazione di II° Livello o individuale il lavoratore può optare per l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario prestate fino al 100% delle stesse, in

alternativa alla loro remunerazione, per fruire di riposi supplementari.

Per i soli lavoratori con contratti a tempo determinato e tempo indeterminato con prestazioni ridotte e part-time verticale, l'eventuale destinazione delle prestazioni straordinarie deve essere indicata per iscritto entro il primo mese di lavoro.

Le ore inserite in Banca ore vengono tradotte in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti in base allo straordinario prestato.

Tali ore saranno recuperate con permessi gestiti in gruppi formali da 4 o 8 ore consecutive dal lavoratore, a titolo di riposo compensativo, compatibilmente con le necessità tecnico - produttive dell'azienda, e previo preavviso di almeno 5 giorni in forma scritta.

Il monte ore individuale, maturato nel semestre è riportato sulla busta paga. Il recupero delle ore deve essere realizzato entro un periodo di 18 mesi dall'inizio di accumulo delle ore, prioritariamente nei periodi di minore attività lavorativa o di caduta ciclica dell'attività stessa, tenendo conto in particolare dei diversi flussi produttivi delle diverse realtà territoriali.

Trascorso il periodo di 18 mesi, ed in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve liquidare l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria vigente al momento della liquidazione.

Le modalità attuative e la regolamentazione della Banca ore è demandata alla contrattazione di secondo livello.

Art.48 Banca delle ore solidali

La Banca delle ore solidali può essere istituita affinché i lavoratori possano cedere a titolo gratuito i permessi retribuiti e le ferie non utilizzate eccedenti quelle maturande nell'anno in corso. È ammessa la cessione per un periodo massimo di 10 giorni complessivi per ciascun anno che eccedano comunque il periodo minimo delle quattro settimane di ferie annuali.

Le ore solidali possono essere messe a disposizione di:

- a) Lavoratori bisognosi di riposi e ferie per assistere i figli minori, il coniuge o il convivente che necessitino di cure costanti per patologie riconosciute attraverso specifica certificazione prodotta da strutture sanitarie pubbliche;
- b) Per sé stessi in quanto affetti da grave patologia oncologica riconosciuta attraverso specifica certificazione prodotta da strutture sanitarie pubbliche.

La richiesta di utilizzo delle ore solidali può essere formulata per un massimo di 30 giorni per ciascuna istanza, reiterabile fino a due volte.

A seguito di ricezione anche di una sola richiesta, l'azienda comunica a tutto il personale le esigenze presentate dai lavoratori, in forma anonima, di ore solidali ed invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta con l'indicazione delle ore che intendono cedere a carattere solidale.

Le modalità attuative e la regolamentazione della Banca ore solidale è demandata alla contrattazione di secondo livello.


TITOLO VIII – FERIE E FESTIVITA'

Art.49 Ferie

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuite pari a 26 giorni lavorativi per 6 giorni lavorativi a settimana; ovvero pari a 22 giorni lavorativi per 5 giorni lavorativi a settimana.

In occasione della programmazione delle ferie le aziende ed i rappresentanti dei lavoratori esamineranno eventuali richieste del personale tenendo conto delle esigenze tipiche del servizio e del fatto che le ferie stesse debbono essere distribuite in due frazioni





di cui una nel periodo estivo.

Nel periodo 1° giugno – 30 settembre l'azienda assicurerà, comunque, al lavoratore per ogni anno di anzianità di servizio il godimento di 2 settimane continuative di ferie.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore avrà diritto alla liquidazione delle ferie maturate con corrispondenti quote di retribuzione globale.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo delle ferie, al lavoratore saranno rimborsate le eventuali spese documentate derivanti dall'interruzione.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

Art.50 Festività

Sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo.

Agli effetti della legge 27/5/1949, n. 260, della legge 5/3/1977, n. 54, del D.P.R. 28/12/1985, n. 792 e della legge 20/11/2000, n. 336, sono considerati giorni festivi:

a) le festività del:

- 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
- 1° maggio (Festa del Lavoro);
- 2 giugno (festa nazionale della Repubblica);

b) le festività di:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania del Signore (6 gennaio);
- 3) Lunedì di Pasqua (mobile);
- 4) Ss. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno);
- 5) Assunzione di M.V. (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre);

c) il giorno del S. Patrono del luogo ove è ubicata la sede di lavoro o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono, fatto salvo il punto 4 della lett. b).

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

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

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo. Qualora le festività di cui ai punti b) e c) ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia, gravidanza e puerperio, o ad infortunio compensati con retribuzione ridotta, l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

Festività abolite

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5/3/1977, n. 54, qualora venga richiesta la prestazione lavorativa, al lavoratore non compete alcun particolare trattamento economico e gli vengono concessi, in sostituzione, corrispondenti riposi compensativi. I riposi compensativi non possono essere accorpati alle ferie e sono goduti dal lavoratore tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive dell'azienda. Per quanto riguarda la festività (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

TITOLO IX - CESSIONE E TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Art.51 Cambio appalto

Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi dell'occupazione.


Le parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, etc.).

In ogni caso di cessazione di appalto, l'azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì le ultime 4 buste paga e informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi, diversamente se l'azienda cessante non fornirà la dovuta documentazione per il previsto cambio di appalto alla società subentrante le OO.SS. informeranno la committente ed attiveranno le dovute azioni di tutela; l'azienda subentrante non ricevendo in tempi utili la documentazione prevista dalla società cessante attiverà le dovute azioni di tutela nei confronti della società cessante, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle OOSS territoriali firmatarie del CCNL darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto.

Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

- a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;
- b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione provinciale del lavoro, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la RSA /RSU e le OOSS stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.





Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lett. a) e b) di cui sopra, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.

Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio.

Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL.

Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 della legge n. 300/70 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

Condizioni particolari relative al cambio di appalto potranno essere stabilite dalla Contrattazione di Secondo livello dell'azienda subentrante, ma tali condizioni non potranno comprimere i diritti contrattuali dei lavoratori dell'Azienda Uscente

L'azienda in caso di proroga dell'appalto non potrà assumere nuovo personale con le stesse mansioni o qualifiche già presenti in organico e/o aumentare i livelli di inquadramento e orario di lavoro individuale e/o collettivo, diversamente qualora sorgessero motivi o di incrementare l'organico lavorativo con nuove assunzioni, o di aumento di orario contrattuale o di un aumento dei livelli di inquadramento dovrà confrontarsi con le OO.SS., per ricercare le migliori soluzioni, il tutto con l'approvazione di tutte le parti interessate, inoltre l'azienda qualora volesse assumere nuovo personale con accordo delle parti, dovrà tener conto dei parametri orari dei lavoratori già in forza e non assumere nuove unità lavorative con orario contrattuale superiore ai lavoratori già in forza, in quanto per i lavoratori part time in forza vige la precedenza per un aumento dei parametri contrattuali compatibilmente con le esigenze aziendali. Si rimanda alle disposizioni vigenti in materia di appalto

I lavoratori che fanno parte di un appalto non possono essere trasferiti su altri appalti in via definitiva senza accordo congiunto, salvo che non ci siano riduzioni dell'attività lavorativa dell'appalto su cui il lavoratore espleti la propria attività e salvo che non ci siano comprovate esigenze tecnico-organizzative. Viceversa, è possibile su accordi dei lavoratori e con il consenso aziendale l'interscambio dei lavoratori tra appalti differenti sempre tenendo conto della parità degli interscambi, in fine i lavoratori soggetti a cambi appalto, nel caso in cui l'appalto è aggiudicato; a carattere mensile, bimestrale o trimestrale, i lavoratori hanno diritto di assunzione con la società subentrante previo atto dimostrativo di anzianità storica nell'appalto con almeno i requisiti di mesi 4 di anzianità.

Ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del presente CCNL sarà applicato il regime dell'ex art. 18 statuto dei lavoratori Legge n. 300 del 20 maggio del 1970 tutela contro i licenziamenti illegittimi.

L'azienda uscente deve consegnare all'impresa subentrante l'elenco del personale così composto:

- nominativo;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- orario settimanale;

- livello di inquadramento;
- codice fiscale.

Deve inoltre fornire la seguente documentazione:

- applicazione D.lgs. n. 81/08 s.m.i.;
- formazione;
- documentazione sanitaria;
- lista eventi morbosi sino a 3 anni prima del cambio di appalto;
- lista personale assunto ex lege n. 482/68 e n. 68/99.

Le parti s'impegnano a ricostituire il tavolo al momento dell'emanazione della riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di armonizzare la vigente normativa contrattuale alle nuove disposizioni che saranno emanate dal legislatore.

Art.52 - Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte dell'azienda cedente.

Gli impiegati, nei casi di cui al comma 1, hanno facoltà di chiedere la liquidazione dell'indennità di anzianità e di iniziare 'ex novo' un altro rapporto di lavoro.

In caso di fallimento dell'azienda, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al TFR come per il caso di licenziamento.

Monitoraggio alla regolarità negli appalti

Per monitorare la regolarità negli appalti e il fenomeno del massimo ribasso nelle gare di appalti privati e pubblici, saranno concordati con le presenti parti datoriali e sindacali, incontri e costituiti organismi di governance per; arginare, prevenire e contrastare un eventuale irregolarità nelle gare di appalto, coinvolgendo ove sia possibile anche le stazioni appaltanti nel sistema di contrasto e prevenzione di detta tematica, inoltre qualora un'azienda dovesse aggiudicarsi un appalto al massimo ribasso, non garantendo gli elementi retributivi e contrattuali ai lavoratori, le parti si adopereranno per attivarsi con le istituzioni preposte.

TITOLO X - PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art.53 Assenze e permessi

Il lavoratore dovrà tempestivamente giustificare le assenze all'azienda.

Al lavoratore che ne faccia domanda sulla base di giustificati motivi, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

Il limite massimo di permessi non può superare le 20 ore annue, con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione e senza computo dall'annuale periodo di ferie.

I permessi concessi per il decesso o a causa di grave infermità del coniuge anche se legalmente separato, del convivente more uxorio, di parenti entro il II° grado (genitori, nonni, fratelli), di persone anche non familiari conviventi purché la convivenza sia attestata da certificazione anagrafica del lavoratore saranno retribuiti dall'azienda e fruiti nella misura minima di 3 giorni lavorativi all'anno.

I permessi di cui al presente comma sono cumulabili con altri permessi previsti da altre norme di legge, quali la legge 104/92 e successive modifiche e da altre norme del presente contratto.

Le aziende concederanno inoltre i permessi richiesti a causa di nascita di figli e saranno



tenute a retribuirli per il minimo di un giorno.

Art.54 Distacco e trasferimento

I requisiti del distacco possono essere di:

- temporaneità: il distacco non potrà superare il limite temporale di 1 anno;
- sussistenza di un interesse al distacco in capo all'azienda distaccante che deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto e in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

Al personale inviato in distacco, oltre km.50 dalla sede abituale di lavoro, previa accettazione dello stesso, verrà corrisposto quanto disciplinato dagli accordi aziendali.

Al lavoratore, soggetto a trasferimento, dovrà essere corrisposto 'una tantum' pari a una retribuzione mensile più l'eventuale importo per la cifra del canone di locazione e delle relative utenze, nel caso che il lavoratore sia costretto a stabilire, nella nuova località di trasferimento, un contratto di affitto.

La disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di secondo livello.

L'Azienda per comprovate necessità tecniche e produttive può trasferire il lavoratore in altra sede.

Art.55 Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario- Recuperi

In caso di interruzione della prestazione lavorativa, fatte salve tutte le norme in materia di ammortizzatori sociali anche in deroga, si potrà prevedere, per le ore perse dal lavoratore dipendente:

- a. la corresponsione totale della retribuzione, se le ore sono state passate a disposizione dell'azienda con facoltà di adibire il dipendente ad altre mansioni;
- b. la corresponsione di una giornata di lavoro, se non avvisati in tempo utile e comunque non mantenuti a disposizione dell'impresa;
- c. nessuna corresponsione se avvisati in tempo utile.

In caso di sospensione del lavoro per un periodo superiore ai 35 giorni, il dipendente ha la facoltà di dimettersi con i riconoscimenti della indennità sostitutiva di preavviso ed a quella di licenziamento.

In caso di sopraggiunte difficoltà aziendali e conseguente diminuzione del lavoro, constatata dalle Organizzazioni sindacali aziendali stipulanti il presente CCNL, l'azienda può concordare con i propri dipendenti una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni: in tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione, previo accordo tra le Parti.

Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del dipendente, è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Art.56 Congedo per matrimonio

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

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali, salvo migliori condizioni definite a livello aziendale, e dovrà essere richiesto dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni antecedenti e fruito nel termine di legge.

Durante tale periodo decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 40 ore di normale retribuzione.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

Entro i 30 giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio all'azienda da parte del dipendente.

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone anche dello stesso sesso, di cui alla legge n.71/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL contenenti le parole "coniuge/coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art.57 Volontariato

Per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia e in particolare dal DPR n. 61 del marzo 1994, dalla Legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso vengono riconosciuti i permessi retribuiti fino ad un massimo di 16 ore nell'anno solare.

Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in particolare dalle leggi nn. 49/97 e 266/91, le aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore a 1 anno fino ad un massimo di 2, salvo casi particolari.

Art.58 Congedo di maternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad un'astensione obbligatoria dal lavoro, ovvero il "Congedo di maternità dal lavoro".

Il congedo di maternità è pari a 5 mesi e va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ai 3 mesi successivi al parto.

La dipendente ha facoltà di posticipare l'inizio del congedo al mese precedente la data presunta del parto e proseguire nei 4 mesi successivi all'evento, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale ed il medico competente attestino che non vi siano controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro.

La dipendente ha anche la possibilità di anticipare il periodo di astensione obbligatoria, per uno o più periodi, in relazione al suo stato di salute come previsto dall'art. 17 T.U.

Il periodo di astensione obbligatoria può essere ulteriormente prorogato fino a 7 mesi dopo il parto, quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli e alla lavoratrice non possono essere assegnate altre mansioni.

La proroga è disposta con provvedimento della ITL competente per territorio anche su istanza della lavoratrice.

Nei casi di anticipazione dell'evento del parto, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto.

In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al lavoratore subordinato per 3 o 4 mesi o per la minore durata residua l'astensione 'post partum'.

Per tutto il periodo del congedo di maternità spetta alla lavoratrice un'indennità giornaliera, erogata dall'Inps, pari all'80% della retribuzione, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

Art.59 Congedo di paternità

Il padre lavoratore ha diritto a congedo di paternità, ossia il diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono o





affidamento esclusivo del bambino al padre.

In virtù della L. 92/2012 è stato previsto per i padri lavoratori dipendenti anche l'obbligo di astenersi dal lavoro, per il periodo di un giorno, entro 5 mesi della nascita del figlio e quindi durante il congedo di maternità della madre o anche successivamente purché entro tale limite temporale (art. 4; co 24, L. 92 /2012). Tale congedo si configura come un diritto autonomo del padre, aggiuntivo a quello della madre e compete indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

Art.60 Congedo parentale

La lavoratrice madre ha diritto, per un periodo continuativo fino a 6 mesi, di permessi per i primi 8 anni di età del bambino elevabili a 10 mesi nel caso di un solo genitore.

Il lavoratore padre ha diritto, per un periodo continuativo, fino a 6 mesi di permessi per i primi 8 anni di età del bambino elevabili a 10 mesi nel caso di un solo genitore.

Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi di astensione, il limite massimo sarà elevato a 11 mesi.

Il limite di congedo parentale (astensione facoltativa) è frazionabile per consentire alla lavoratrice/lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa.

Durante il periodo di assenza obbligatoria il dipendente ha diritto a una indennità pari all'80% della normale retribuzione posta a carico dell'Inps, come stabilito dalla legge.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto.

La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di 1 anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge in caso di licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato.

I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

Detti permessi per congedi parentali non acquisiscono alcuna valenza nei confronti di tutti gli istituti contrattuali.

Art.61 Congedi per la malattia del figlio

Il diritto all'astensione dal lavoro per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre senza limiti fino a 3 anni del bambino dietro presentazione di apposito certificato medico.

Spettano 5 giorni all'anno dai 3 agli 8 anni del bambino dietro presentazione di apposita certificazione medica. La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore. Per le già menzionate assenze non spetta alcuna retribuzione, ma tali periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio.

Vengono espressamente riconosciuti i riposi orari per allattamento:

Per la madre: 2 ore (4 ore per i parti plurimi), riposi da 1 ora ciascuno cumulabili dal 1° anno di vita del bambino. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.

Per il padre: spetta in alternativa alla madre lavoratrice dipendente, che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al padre.

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età l'azienda può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione



- temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:
 - a) lavoro a domicilio
 - b) orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita
 - c) banca ore
 - d) orario concentrato
 - prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

La determinazione delle modalità di cui al presente punto sono demandate alla contrattazione di II livello.

Art.62 Congedi per le donne vittime di violenza di genere.

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ovvero dagli altri istituti autorizzati dalla normativa di legge, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.

Tale periodo è esteso di ulteriori 90 giorni non retribuiti.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del D.Lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato con ulteriori 90 giorni di aspettativa non retribuita.


Le Parti firmatarie il presente CCNL invitano l'Ente Bilaterale a valutare prestazioni aggiuntive da porre in essere con riferimento alle fattispecie di cui al presente articolo, al fine di assicurare un più congruo supporto nei confronti delle donne lavoratrici vittime di violenza.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale e, a sua richiesta, la successiva trasformazione nuovamente a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altro appalto, anche ubicato in altro comune.

Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di





posizioni lavorative in altri appalti, si impegna a trasferire la lavoratrice.

La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

Art.63 Etilismo

Al lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie lo stato di etilismo e che intenda accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari nazionali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, può essere concesso per una sola volta, compatibilmente con le esigenze aziendali e di servizio, un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per un periodo non superiore a tre mesi.

Tale aspettativa non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Ogni mese il lavoratore interessato dovrà in ogni caso presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Qualora il lavoratore non riprenda il servizio entro sette giorni dal termine del trattamento riabilitativo, o alla scadenza dei tre mesi o dalla eventuale interruzione volontaria anticipata del programma, il rapporto di lavoro si intenderà risolto.

Durante il periodo di aspettativa, l'azienda potrà sostituire il lavoratore ricorrendo ad assunzioni a tempo determinato.

Art.64 Tossicodipendenza

Al lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie lo stato di tossicodipendenza e che intenda accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari nazionali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, può essere concesso per una sola volta, compatibilmente con le esigenze aziendali e di servizio, un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per un periodo non superiore a dodici mesi.

Tale aspettativa non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Ogni mese il lavoratore interessato dovrà in ogni caso presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo, o alla scadenza dell'annualità ovvero alla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma.

Durante il periodo di aspettativa l'azienda potrà sostituire il lavoratore ricorrendo ad assunzioni a tempo determinato.

L'aspettativa non retribuita può essere riconosciuta, a domanda, anche ai lavoratori, familiari di un tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Qualora nel corso del rapporto del lavoro venga accertato lo stato di tossicodipendenza del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.

Art.65 Ritiro della patente di guida

Il dipendente autista a cui l'Autorità, per qualsiasi motivo diverso dalla

tossicodipendenza e alcolismo, abbia provveduto a ritirare la patente di guida per la conduzione di autoveicoli e fosse perciò impossibilitato a svolgere la propria mansione, potrà essere destinato ad altri incarichi e, conseguentemente, percepirà la retribuzione equivalente al livello lavorativo nel quale verrà occupato o usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà l'anzianità di servizio.

Il lavoratore a cui viene ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto il datore di lavoro del ritiro.

Il lavoratore che guidi durante il periodo di ritiro della patente è responsabile dei danni diretti e indiretti subiti dall'azienda.

L'impresa dovrà ricollocare il lavoratore dipendente al livello occupazionale ricoperto precedentemente al ritiro della patente entro 30 gg. dal termine della cessazione della causa della sanzione.

Il mancato assenso del lavoratore dipendente, quando venga opposto senza giustificato motivo oggettivo, al trattamento di cui sopra, comporterà l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro.

Restano in ogni caso salvi i diritti economici già acquisiti dal lavoratore, prima del ritiro della patente.

Art.66 Aspettativa

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in 2 periodi, pari a 1 mese ogni anno di anzianità maturata fino ad un massimo di 6 mesi.

Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, salvo presentazione di giustificativi.

Qualora l'azienda accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 giorni.

Su espressa richiesta, al lavoratore dipendente ammalato potrà essere riconosciuto il prolungamento del periodo di aspettativa per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, sempre che vengano a verificarsi le seguenti condizioni:

- a) che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- b) che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- c) che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

TITOLO XI – MALATTIA E INFORTUNI

Art.67 Malattia - Infortuni


L'assenza per malattia deve essere comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento; entro 2 giorni il lavoratore è tenuto a trasmettere all'azienda il relativo certificato medico.

Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro.

Nel caso in cui il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo di comunicazione dell'infortunio, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsivoglia responsabilità derivante dal ritardo nella comunicazione della prescritta denuncia all'Inail e all'autorità giudiziaria qualora non sia venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le





sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

a) Periodo di comperto

In caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a 2 anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa e/o frazionata di 8 mesi in un arco temporale di 24 mesi.

Lo stesso vale per il lavoratore dipendente con contratto part-time orizzontale.

Per il lavoratore dipendente con contratto part - time verticale o misto il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 2 anni in caso di più assenze, verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

In caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio superiore a 2 anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze continuative e/o frazionate, di 14 mesi in un arco temporale di 36 mesi.

Lo stesso vale per il lavoratore dipendente con contratto part-time orizzontale.

Per il lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 3 anni in caso di più assenze verrà proporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al socio e al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6.8.75 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC.

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti.

Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

In caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

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

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo di ferie;
- malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al socio e al lavoratore di riprendere servizio, questi possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo TFR.

Resta anche convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta e relativa certificazione medica, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 12 durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

Decorso detto arco temporale la cooperativa potrà procedere alla risoluzione del rapporto

di lavoro.

b) Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio o malattia professionale, l'azienda corrisponderà al lavoratore dipendente quanto segue:

- caso di malattia;

i primi 3 giorni (carenza) vengono retribuiti, nella percentuale riconosciuta dall'Inps, se la malattia è superiore a 7 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero: integrazione della prestazione INPS fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico nell'arco di 180 giorni per anno solare;

- caso di infortunio o malattia professionale per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% della retribuzione percepita, per il 1°, 2°, 3° giorno successivi alla data dell'evento il 100% della retribuzione percepita.

Per i giorni successivi dal 4° giorno a fine infortunio sarà riconosciuta la sola indennità riconosciuta dall'INAIL, e da eventuale polizza integrativa se stipulata.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza.

L'integrazione non è dovuta se l'INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Durante il periodo di prova non è dovuta al lavoratore dipendente nessuna integrazione da parte dell'azienda.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle ASL alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il lavoratore dipendente è tenuto al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le disposizioni dettate dalla competente autorità sanitaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia e infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

TITOLO XII – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.68 Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale;
- indennità di funzione direttive;
- aumenti di merito;
- primatà di risultato;
- scatti di anzianità di servizio maturati;
- eventuale terzo elemento;
- eventuali assegni *ad personam*;
- altre voci derivanti dalla contrattazione di II° livello.


Art.69 Tipologie di retribuzione

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'articolo precedente del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo.

Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie *una tantum*, il *welfare* aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata in misura fissa non variabile





in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.

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

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173".

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al presente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

L'azienda perde il diritto alla condizione di *start up* nel caso che proceda al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del personale interessato entro i 24 mesi di avvio.

Art.70 Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese.

Sono fatte salve le prassi aziendali esistenti comprese quelle riguardanti il pagamento della retribuzione delle ferie (collettive e/o continuative) all'inizio del godimento delle stesse.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato al lavoratore un prospetto retributivo in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore oltre quindici giorni, decorreranno di pieno diritto a favore del suindicato lavoratore gli interessi nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza. In tale caso detto lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso. In casi particolari, il predetto termine di quindici giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

Art.71 Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente contratto. Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "assegno *ad personam*" e modificabili in corso d'opera in miglioramento.

Art.72 Procedure di prima applicazione del presente contratto

In sede di prima applicazione del presente contratto, nelle aziende che hanno già in forza personale inquadrato con altri contratti collettivi andrà seguita la seguente procedura:

- comunicazione a tutti i lavoratori del cambio di contratto;
- consegna a tutti i lavoratori di copia del contratto con annessa specificazione del nuovo livello di inquadramento in cui migreranno;
- comunicazione della nuova composizione delle voci retributive che andranno così a comporsi:
- paga base prevista per il livello di inquadramento;
- eventuali eccedenze retributive nella paga base del trattamento vecchio rispetto al

nuovo, andranno pagate quale assegno *ad personam* non riassorbibile e valevole per tutte le voci della retribuzione differita;

- eventuali eccedenze retributive derivanti da diversi istituti contrattuali, siano essi nazionali/territoriali/aziendali, andranno mantenute quali voci retributive, non valide ai fini della retribuzione differita, e riassorbibili nel caso di rinnovi, mediante il presente contratto ed i suoi contenuti, in analoghe causali.

Art.73 Assorbimenti

Gli elementi retributivi non di merito precedentemente corrisposti, o non disposti sulla base di contratti collettivi aziendali, possono essere assorbiti, in tutto o in parte, dagli aumenti dei minimi tabellari o sostituiti da altri elementi retributivi, a meno che ciò non sia stato espressamente escluso all'atto della loro concessione.

Art.74 Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria

Nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflativa consuntivata misurata con "l'IPCA" al netto degli energetici importati così come fornita dall'ISTAT applicata ai minimi stessi.

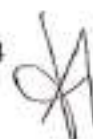
Le parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL per calcolare, sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, gli incrementi dei minimi contrattuali per livello con i criteri di cui al punto precedente.

Le parti procederanno all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfettizzata e dell'indennità oraria di reperibilità con le stesse modalità di cui sopra.

A decorrere dal 23 maggio 2024 gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale successivamente a tale data ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).

Livello	Importo
1Q	1.854,93
1	1.803,28
2	1.591,57
3S	1.496,55
3	1.458,42
4S	1.410,23
4	1.364,52
5	1.286,02

Nei minimi tabellari è conglobato l'importo dell'Elemento distinto della retribuzione. La retribuzione oraria viene determinata, come detto, sulla base del divisore 173.



Art.75 Aumenti periodici di anzianità

A decorrere dalla data di assunzione, per ogni biennio di anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale, qualunque siano le mansioni svolte, l'azienda riconoscerà al lavoratore una maggiorazione in cifra proporzionale al momento della maturazione di ciascun biennio di anzianità.

La maggiorazione verrà calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza in vigore al momento della maturazione dello scatto e verrà calcolata sulla base delle misure di seguito indicate:

- per gli operai, nella misura della maggiorazione dell'8% da calcolarsi sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza;
- per gli impiegati, nella misura della maggiorazione del 5,55% da calcolarsi sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza.

Gli importi dovuti dagli scatti di anzianità saranno pagati dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del biennio, e sono computabili ai fini della determinazione del compenso per ferie, festività, 13^a mensilità, 14^a mensilità, indennità sostitutiva di preavviso e trattamento di fine rapporto.

Le Parti firmatarie convengono di demandare alla contrattazione di secondo livello di prevedere la possibilità di erogare le quote relative agli scatti di anzianità sotto forma di flexible benefit (ovvero di welfare aziendale).

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

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Art.76 Tredicesima mensilità

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile del lavoratore del mese di novembre, determinata in base alle voci previste dal presente CCNL.

Nei casi di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato anche nel caso di cessazione del contratto a termine o di mancato superamento del periodo di prova. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni.

La tredicesima mensilità va computata agli effetti del T.F.R. e della indennità sostitutiva di preavviso.

Art.77 Quattordicesima mensilità

L'azienda corrisponderà entro il mese di giugno una 14^a mensilità nella misura di una mensilità di retribuzione globale. Detta mensilità è riferita al periodo dal 1^o luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo annuale, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato.

Ai fini di cui sopra saranno calcolate come mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni; diversamente tali frazioni non saranno computate.

Art.78 Mense aziendali e Indennità di mensa



Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.

Le parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 del Codice civile né degli altri istituti contrattuali e di legge.

In considerazione del vertiginoso aumento del costo della vita, le parti fissano nella misura di € 10,00 il valore del buono pasto.

Art.79 Trasferta

L'indennità di trasferta viene riconosciuta al personale viaggiante comandato a prestare il servizio extraurbano.

Oltre alla normale retribuzione, l'indennità di trasferta viene determinata nelle seguenti misure:

- a) per prestazione effettiva dalle 6 alle 9 ore: € 9,66;
- b) per prestazione effettiva dalle 9 alle 15 ore: € 14,20;
- c) per prestazione effettiva dalle 15 alle 24 ore: € 19,32.

L'indennità di trasferta non spetterà qualora la durata della prestazione effettiva non superi nel complesso le 6 ore continuative. In ogni caso l'autista nelle 24 ore di servizio extraurbano dovrà rispettare 11 ore di riposo compreso il tempo dei pasti.

Nell'ipotesi in cui l'autista svolga più servizi extraurbani, anche intermittenti di durata ciascuno inferiore a 6 ore, il diritto alla trasferta verrà maturato sommando le rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di libertà in sede per consumare il pasto e sempre che tale ora sia compresa per il pasto meridiano dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.

Il personale non viaggiante ha diritto, in aggiunta all'indennità innanzi indicata, al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto.

Al personale viaggiante impiegato in servizi extraurbani, qualora venga richiesta la reperibilità, si applicano le disposizioni di cui all'art.42 del presente CCNL.

Art.80 Indennità maneggio denaro.

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 per cento del minimo tabellare della categoria di appartenenza. Detta indennità è computata nel trattamento per ferie; festività; 13^a mensilità e 14^a mensilità e non è computata ai fini della determinazione del trattamento per malattia e del trattamento di fine rapporto.


Art.81 Premio di risultato

Nelle aziende in cui è presente la contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un Premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti, esamineranno preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle





parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al primo comma.

Gli impatti erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alla Rappresentanza sindacale unitaria entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati; avranno diritto alla corresponsione del Premio i lavoratori in forza in tale data. Nella medesima occasione la Direzione aziendale fornirà alla Rappresentanza sindacale aziendale informazioni circa gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del Premio. L'erogazione del Premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori sarà totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

Il Premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare. Considerata la novità e le particolari caratteristiche che l'istituto del Premio di risultato viene ad assumere nel rinnovato assetto contrattuale, le parti concordano la costituzione di una Commissione paritetica nazionale che assumerà il compito di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere. I premi di produzione di cui al comma precedente, gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura eventualmente già presenti in azienda non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati alla data del 30/6/1994, le parti, all'atto dell'istituzione del Premio di risultato di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

- Nota a verbale -

In questo quadro, qualora si verificano contenziosi sull'applicazione della procedura definita, le Organizzazioni sindacali territoriali delle parti, le Rappresentanze sindacali unitarie e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle parti stipulanti il presente CCNL, che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

Art.82 Reclami sulla retribuzione

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provveda perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa. Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art.83 Previdenza Complementare

Le Parti, condividendo l'importanza che, specialmente con le attuali modeste prospettive della previdenza pubblica, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo di Previdenza Complementare o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

Pertanto, sin da ora, a richiesta dell'interessato, il Datore dovrà versare alle scadenze previste le quote di T.F.R. maturato destinate al Fondo di Previdenza Complementare scelto dal Lavoratore.

Le parti si impegnano, altresì, a perseguire una politica che favorisca gli investimenti socialmente responsabili.

TITOLO XIII - AMBIENTE DI LAVORO

Art.84 Ambiente di lavoro - Salute e sicurezza

A) Le parti ritengono e concordano quale esigenza prioritaria, quella di promuovere la cultura della prevenzione per l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro predisponendo tutti i mezzi necessari per sensibilizzare sul tema gli operatori del settore, nonché ritengono fondamentale cooperare al fine di sviluppare ed adottare strategie di prevenzione mediante l'individuazione e l'attuazione di programmi formativi in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, per tutti gli operatori (RLS e lavoratori).

Tutte le aziende che applicheranno il presente contratto dovranno, entro 90 giorni dalla sottoscrizione dello stesso, ottemperare a tutti gli adempimenti relativi alla valutazione del rischio ed informare i lavoratori mediante apposita comunicazione visibile a tutti.

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

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

B) Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare:

- provvede affinché gli RLS siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;


- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;

- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;

- a norma del comma 4 bis dell'art. 73 D.Lgs 81/08, introdotto dall'art. 14 lett. g) del D.L. 48/2023, il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze





particolari di cui all'art.71 c.7, provvede alla propria formazione ed al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro;

-informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli R.l.s., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.l.s..

C) nomina del medico competente

Il datore di lavoro e i dirigenti devono nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal D.Lgs. 81/08 e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28 dello stesso decreto".

Tuttavia alla luce dell'art.14, c.1, lett.a) che ha integrato l'art.18, c.1, lett.a), l'obbligo di nomina del medico è previsto altresì in tutti i casi in cui, la valutazione dei rischi, svolta ai sensi dell'art. 29 D.Lgs 81/2008 lo richieda e pertanto il datore di lavoro o il dirigente preposto devono determinare attraverso la valutazione della propria organizzazione lavorativa, se sia necessari a la nomina di medico competente per l'attuazione della sorveglianza sanitaria tenuto conto dei rischi presenti in azienda.

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

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

I lavoratori in particolare devono:

-osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;

-sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;

-utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;

-segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

-eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;

-verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;

-ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;

-ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;

-ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli

accertamenti sanitari cui sono sottoposti;

- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;

- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da RSPP e presenti i Preposti e gli RLS, per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la RSU.

Potranno altresì essere sperimentati i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al max) da collocarsi durante l'orario di lavoro in organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dal RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.

E) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;

- il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno; nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza; le parti prendono atto che il registro infortuni è stato eliminato dall'art. 21 comma 4, D.Lgs. 151/2015 ed in sede di stesura provvederanno ad aggiornare il testo contrattuale;

- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. 30/6/2003, n. 196. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. È inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa. I R.L.S. hanno accesso a detto registro secondo quanto previsto dall'art. 243 del D.Lgs. n. 81/2008.

F) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in applicazione dell'art. 18 del D.Lgs. 19/9/1994, n. 626 (attuale art. 47, D.Lgs. 9/4/2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3/8/2009, n. 106).

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previste dalle norme vigenti e



dalle procedure aziendali.

I R.L.S., in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge, spilla, ecc.). Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, del D.Lgs. 9/4/2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3/8/2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai R.L.S. sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai R.L.S. copia del DUVRI per consentire la consultazione all'interno dei locali aziendali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

I R.L.S. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del D.Lgs. 9/4/2008, n. 81 come modificato dal D.Lgs. 3/8/2009, n. 106, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

I permessi retribuiti che competono ad ogni R.L.S. sono elevati a 50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 dipendenti, e a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti, a 72 ore annue nelle unità produttive che occupano da 301 a 1000 dipendenti, a 76 ore annue in quelle oltre i 1000 dipendenti. Le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli R.L.S. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

H) "Quasi Infortuni"

Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLS, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni nell'intento di individuare opportune misure gestionali. La Commissione Nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di RLS e RSPP al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.

I) Break Formativi

Nell'ottica di una maggiore attenzione e sensibilizzazione all'attività di prevenzione in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le parti concordano che i lavoratori potranno essere formati con una nuova metodologia ovvero attraverso l'attivazione in azienda, anche in accordo con la Rsu, dei cd. "break formativi", ovvero brevi momenti formativi di circa 15- 20 minuti di aggiornamento del lavoratore in

materia di sicurezza, da svolgersi durante l'orario di lavoro e nei luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, all'interno dei reparti e nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

Nel corso dei Break formativi, gruppi omogenei di lavoratori, in presenza del docente/RSPP affiancato dal preposto e dal RLS, verranno formati riguardo ai rischi correlati alla propria mansione, alle attrezzature, ai luoghi di lavoro nonché edotti in merito alle procedure operative di sicurezza dell'area.

Art.85 Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro. Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)

La fornitura e il mantenimento delle condizioni di efficienza (compreso il lavaggio) di tutte le tipologie di D.P.I. individuate dal piano di valutazione dei rischi, di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, sono a carico dell'azienda e non possono essere sostituiti da benefici economici di corrispondente valore.

Fermo restando quanto disposto dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di obblighi del datore di lavoro e obblighi dei lavoratori, in particolare:

a) il datore di lavoro, individuati nel piano di valutazione dei rischi - con riferimento alle specifiche attività aziendali tutti i necessari dispositivi di protezione individuale (DPI), ivi compresi gli indumenti da lavoro (quali, ad esempio, quelli previsti dal piano predetto: mascherine, guanti, scarpe, stivali, impermeabili, giacche a vento, tute, ecc.):

1. fornisce preventivamente al lavoratore istruzioni comprensibili e informazioni adeguate all'uso dei DPI, ivi comprese quelle concernenti i rischi dai quali il DPI lo protegge;
2. assicura una formazione adeguata all'uso corretto dei DPI;

b) il lavoratore:

1. utilizza i DPI messi a sua disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e ne cura la buona conservazione;
2. non apporta modifiche ai DPI di propria iniziativa;
3. segnala immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nei DPI messi a sua disposizione.

Indumenti da lavoro finalizzati alla protezione da rischi per la salute e la sicurezza (DPI).

In relazione al piano di valutazione dei rischi, ai lavoratori impegnati su strada in condizioni di scarsa visibilità l'azienda ha l'obbligo di fornire idonei indumenti e dispositivi autonomi che li rendano visibili a distanza.

I lavoratori di cui al comma 1 sono coloro che operano in prossimità della delimitazione di un cantiere o che comunque sono esposti al traffico dei veicoli nello svolgimento della loro attività lavorativa. Tali lavoratori sono obbligati ad utilizzare capi di vestiario ad alta visibilità e dispositivi autonomi ad alta visibilità, che li rendano visibili in qualsiasi condizione di luce diurna e notturna.


Le caratteristiche dei materiali, le tipologie e le condizioni di utilizzo dei capi di vestiario ad alta visibilità e dei dispositivi autonomi ad alta visibilità sono quelle stabilite dal Disciplinare tecnico allegato al Decreto Ministero Lavori Pubblici 3.6.1995 (G.U. 27.7.1995, n.174).

Gli indumenti e i dispositivi autonomi di cui ai commi che precedono rientrano tra i dispositivi di sicurezza che assolvono alla funzione di protezione individuale dai rischi (D.P.I.) ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni.

Rientrano altresì tra i dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) gli indumenti da lavoro finalizzati ad evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive, caustiche.

Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili





Gli indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili dall'ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa - che non sono, pertanto, individuati espressamente nel piano di valutazione dei rischi come D.P.I. - sono forniti dall'azienda ai lavoratori in uso gratuito, con facoltà di richiederne la restituzione all'atto della fornitura di ogni nuova, specifica dotazione.

La fornitura degli indumenti, nonché di tutti gli altri strumenti di lavoro, deve avvenire esclusivamente e direttamente da parte dell'azienda. Essi devono essere usati esclusivamente per i compiti d'istituto.

Le aziende sono tenute a fornire indumenti di lavoro a tutto il personale interessato. Le quantità, le fogge, etc., vengono individuate in ogni singola azienda con riferimento alla struttura ed alla organizzazione del lavoro.

Gli oggetti di vestiario devono essere indossati dal personale obbligatoriamente ed esclusivamente durante il servizio. Il personale stesso è tenuto a curare l'uso appropriato e la buona conservazione degli indumenti da lavoro assegnati.

Non è consentita la corresponsione di somme in denaro o buoni acquisto in sostituzione degli indumenti.

TITOLO XIV – DIRITTO ALLO STUDIO

Art.86 Formazione continua e professionale

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, le Parti convengono di esaminare l'eventualità, anche attraverso successivi protocolli d'intesa, di far aderire le imprese al Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua (legge n. 388/00) denominato "Fondointesa", in fase di costituzione tra le Parti sociali firmatarie del presente CCNL, come da accordo interconfederale sottoscritto in data 6 luglio 2023.

Le Parti evidenziano, infatti, che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento e all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali. A tal fine auspicano che le aziende realizzeranno idonee iniziative tecnico- pratiche per consentire:

- un efficace inserimento di tutti i lavoratori dipendenti e lavoratori neoassunti;
- un proficuo aggiornamento dei lavoratori dipendenti per quanto concerne la sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;
- un pronto inserimento dei lavoratori dipendenti nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

Art.87 Lavoratori studenti

In considerazione del dettato normativo di cui alla legge n. 300/70 e alla legge n. 245/78 in materia di formazione professionale, le Parti convengono e concordano nel riconoscere permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella presente percentuale per il diritto allo studio:

150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno elevate a 250 per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a) il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;
- b) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

formazione professionale:

I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

- a) devono essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b) devono essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla Regione;
- c) devono prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

tirocini estivi di orientamento:

trattasi di interventi di pura formazione. Si rimanda alle norme previste in materia dalle Regioni.

Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio usufruibili anche in un solo anno.

Per non rischiare rallentamenti nell'attività aziendale possono contemporaneamente fare ricorso ai già menzionati permessi:

- a) diritto allo studio il 2,5 della forza lavoro;
- b) la formazione professionale il 2,5 della forza lavoro;
- c) diritto allo studio e formazione professionale complessivamente il 3%.

Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30 giugno e il 31 dicembre.

Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare, considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste. Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, ogni 3 mesi un certificato di frequenza.

-Permessi per sostenere gli esami

Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti compresi gli universitari, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per 2 giorni precedenti a ciascun esame.

I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di 2 volte.

-Congedi per formazione permanente

La durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno 3 anni di anzianità di aspettativa non retribuita;

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il titolo di 2° grado;
- il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative.

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive della impresa cooperativa.

Il monte ore triennale dell'impresa cooperativa per i permessi sopra esposti è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività soppresse ecc.) moltiplicato per 3.

TITOLO XV – CODICE DISCIPLINARE

Art.88 Codice disciplinare

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

- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso e adempiere a tutte le formalità che l'impresa ha attuato per il controllo delle presenze;
- svolgere tutti i compiti che verranno loro assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato nell'impresa e delle



disposizioni attuative con la massima diligenza e assiduità;

- osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'impresa stessa;
- in merito alla posizione assegnata e ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo profitti propri a danno dell'impresa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela e il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'impresa;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della impresa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia l'autorizzazione dell'impresa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
- rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL, Regolamento Interno e con le leggi vigenti.

Art.89 Sanzioni - licenziamento

I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità della infrazione commessa, con:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
4. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni;
5. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
6. licenziamento.

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

Mancanze punibili con la multa:

- per recidività, entro 1 anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- per comportamento scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi dell'impresa cooperativa.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni:

- per recidività, entro 1 anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'impresa cooperativa;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti alla prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio (limitatamente al

- personale non viaggiante);
- per assenza ingiustificata non superiore a 3 giorni;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
- per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'azienda (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'impresa cooperativa.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8 a 10 giorni:

- per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a 7 giorni;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio (limitatamente al personale viaggiante);
- per assenza ingiustificata superiore a 3 giorni ma inferiore ai 5;
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'impresa cooperativa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Licenziamento:


- per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra 8 e 10 giorni; per assenza ingiustificata pari a 5 giorni lavorativi o superiore;
- per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'impresa o, per il personale viaggiante, stradale;
- per furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;
- per condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'azienda;
- per abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi; per insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
- per diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno dell'azienda anche fra i lavoratori dipendenti;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento individuale è regolamentato dal Codice civile (artt. 2118 e 2119) e dalle leggi n. 604/66, 300/70 e 108/90.

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro nei confronti del quale quest'ultimo potrà presentare proprie osservazioni difensive.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; in tal caso il datore di lavoro deve, nei 7 giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace. Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da



ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'Organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento. Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro 20 giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio del lavoro.

Le parti possono farsi assistere dalle Associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato. L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente Legge condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Procedura disciplinare

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

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5 giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata a.r.

Art.90 Mobbing

Le Parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o di lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

Art.91 Divieti

È fatto divieto al lavoratore dipendente di prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

Art.92 Risarcimento danni

I danni che, per la normativa in vigore, legittimano le trattenute aziendali per il

risarcimento devono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena l'impresa ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione all'entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi e indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

Art.93 Sistemi di video sorveglianza aziendale e GPS

In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.

In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del Lavoro dettando, se crede, le modalità per l'uso di tali impianti.

Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del D.lgs. n.196/2003, Regolamento UE 2016/679 e D.lgs. n. 101/2018, anche per quanto riguarda le prescritte notifiche.

L'azienda provvederà alla tempestiva informazione di tutti i lavoratori delle modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle possibilità di controllo conseguenti

TITOLO XVI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.94 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore.

Per gli operai:

Il licenziamento dell'operaio non in prova, e quello che non si trovi nelle condizioni di ritiro delle abilitazioni legali per la guida dei veicoli, nonché le sue dimissioni dovranno avere luogo mediante comunicazione scritta con un preavviso di sei giorni lavorativi.

Il preavviso può avere luogo in qualunque giorno nel caso di cessazione dell'appalto.

Per gli impiegati che non hanno superato 5 anni di servizio:

- 1) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi uno per gli impiegati di 3° e 4° livello.

Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non raggiunto i 10:

- 1) mesi tre e quindici giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi due per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di 3° e 4° livello.


Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

- 1) mesi quattro e quindici giorni per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di 2° livello;
- 3) mesi due per gli impiegati di 3° e 4° livello.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di mancato preavviso.





Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di fine rapporto.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta al sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come di seguito stabilito. L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

Art.95 Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art.96 Certificato di lavoro

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art.97 Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 94, ed il trattamento di fine rapporto di cui al successivo art.98, saranno corrisposte secondo le disposizioni previste nell'art. 2122 del Codice civile, così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19/1/1972 della Corte costituzionale.

Art.98 Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice civile e dalla legge 29/5/1982, n. 297, dal D.Lgs. 5/12/2005, n. 252 e successive modifiche; il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo T.F.R..

- Dichiarazione a verbale -

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile,

convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

TITOLO XVII - DISPOSIZIONI FINALI

Art.99 Contrattazione collettiva decentrata

Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale o territoriale, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale di riferimento possono essere attivate contrattazioni regionali o territoriali.

Rientrano nell'ambito della contrattazione aziendale tutti gli istituti contrattuali, secondo il principio di prevalenza del contratto aziendale sul CCNL, approvato dalla maggioranza dei dipendenti, fermi restando i limiti della legge nazionale e le regolamentazioni comunitarie e internazionali. Ferma altresì restando la sorveglianza delle Parti stipulanti secondo le procedure che verranno stabilite con successivo accordo.

Art.100 Adesione di altre OO.SS. al presente CCNL

Le OO.SS. che intendono aderire al presente CCNL devono inviare richiesta preventiva di adesione a Co.N.A.P.I e Confintesa, ed entro 60 gg le OO.SS. daranno risposta di esito positivo o negativo della richiesta pervenuta.

In fine nel rispetto della Costituzione e della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e contro ogni forma di violazione dei diritti di equità sociale e sindacale, le OO.SS. che aderiranno al presente CCNL avranno gli stessi Diritti di tutte le OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Art.101 Archivio Contratti

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Collettiva ed ai sensi dell'art. 17 della L. 936/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni.

Art.102 Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti. I lavoratori debbono, inoltre, osservare le eventuali disposizioni stabilite dal datore di lavoro sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

Art.103 Divieto di riproduzione e condizioni di stampa

È vietata la riproduzione parziale o totale, senza preventiva autorizzazione congiunta delle parti, del presente CCNL.

Le parti stipulanti hanno l'esclusiva di stampa che potrà essere concessa con accordo di tutte le parti contraenti.

Co.N.A.P.I. NAZIONALE



