



Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese esercenti il soccorso e l'assistenza stradale in ogni forma, la rimozione degli autoveicoli nonché le attività direttamente collegate

Periodo di validità dal 01 Febbraio 2022 al 31 Dicembre 2024

Il giorno 01 febbraio 2022 in Roma presso la sede di Unimpresa Nazionale, Via Pietro Cavallini 24, a conclusione delle trattative avviate il 6 agosto 2021 e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni datoriali:

UNIMPRESA - Unione Nazionale di Imprese, con sede legale e direzione generale in Roma alla via Pietro Cavallini n. 24 codice fiscale 90024240633, rappresentata dal direttore generale Mariagrazia Lupo Albore, dal consigliere Marco Pepe e dal consigliere Salvo Politino;

UNIAP con sede legale in Roma, Via Nomentana 873, C.F. 95036160638 rappresentata dal presidente Danilo Andolfo e dal consigliere Maurizio Coppola;

E

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori:

CONF.A.I.L. - Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38 - C.F. 97008220150, rappresentata dal Segretario generale Antonio Forcella e dal segretario confederale Annunziato Zavettieri.

È stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale per i dipendenti da imprese esercenti il soccorso e l'assistenza stradale in ogni forma, la rimozione degli autoveicoli nonché le attività direttamente collegate, con decorrenza dal 1° febbraio 2022, composto da 13 titoli, 92 articoli.

L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.
Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 01 febbraio 2022



INDICE

TITOLO I - Relazioni Industriali

Premessa

Art. 1 - Relazioni Industriali - Livello nazionale - Livello territoriale - Istituti per la produttività

Art. 2- Terziarizzazioni

Art. 3 - Sfera di applicazione

Art. 4 - Durata e scadenza

Art. 5 - Incindibilità delle norme contrattuali

Art. 6 - Fondo Interprofessionale Fonditalia - Formazione continua

Art. 7 - Diritto alla formazione del RLS

Art. 8 - Fondo assistenza sanitaria -MBA MUTUA UNIMPRESA

Art. 9 - Fondo di previdenza complementare -MBA MUTUA UNIMPRESA

Art. 10 - Ente Bilaterale

Art. 11 - Contributi Associativi per Assistenza Contrattuale - UNI.CO.AS.CO.

Art. 12 - Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato

Art. 13 - Cambiamento di mansioni

Art. 14 - Pari opportunità

Art. 15 - Molestie sessuali

Art. 16 - Mobbing

Art. 17 - Diritti sindacali

TITOLO II - Il Mercato del Lavoro - gli Istituti

Art. 18 - Tempo determinato

Art. 19 - limiti quantitativi

Art. 20 - Diritto di precedenza

Art. 21 - Contratti di inserimento

Art. 22- Lavoro stagionale

Art. 23 - lavoro a tempo parziale - Lavoro ripartito

Art. 24 - telelavoro - lavoro agile (smart working)



Titolo III - Somministrazione di Lavoro

Art. 25 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro

Art. 26- Contratti di Collaborazione

TITOLO IV - Apprendistato e Apprendistato professionalizzante

Art. 27 - Apprendistato - Proporzione Numerica - Limite di età - Piano Formativo - Periodo di Prova -Trattamento Normativo

Art. 28 - Livelli di inquadramento e trattamento economico

Art. 29 - Malattia

Art. 30 - Referente per l'apprendistato

Art. 31 - Obblighi del datore di lavoro

Art. 32 - Doveri dell'apprendista

Art. 33 - Apprendistato professionalizzante

Art. 34 - Durata dell'apprendistato e contenuti

Art. 35 - Modalità di erogazione della formazione

Art. 36 - Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Art. 37- Derghe - Fondo Assistenza Sanitaria - Fonditalia

TITOLO V - Disciplina del Rapporto di Lavoro

Art. 38 - Assunzione

Art. 39 - Periodo di prova

Art. 40 - Orario di lavoro - Riposo Giornaliero - Durata massima dell'orario di lavoro

Art. 41 - Accordo individuale dell'orario di lavoro flessibile

Art. 42 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 43 - Lavoratori discontinui

Art.44 - lavoratori minori di 18 anni di età

Art. 45 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Art.46- Lavoro ordinario notturno

Art.47 - Riposo settimanale

Art.48 - Festività

Titolo VI- Malattie e Infortunio

Art. 49 - Obblighi del lavoratore

Art. 50 - Trattamento economico di malattia



Handwritten initials 'AR'.

Handwritten signature in blue ink.

Art. 51- Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro

Art. 52- Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Art. 53 - Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

Art. 54 - Lavoratori affetti da malattia di rilevante gravità

Art. 55 - Gravidanza e puerperio

Titolo VII – Ferie e Congedi

Art. 56 – Ferie

Art. 57 – Richiamo alle armi

Art. 58- Permessi ed aspettative non retribuiti – Permessi brevi - Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari - Obbligo di forma scritta per le richieste di aspettativa e congedo parentale - Norma di non onerosità per l'azienda

Art. 59 - permessi retribuiti

Art. 60 - Congedi retribuiti – Funzioni pubbliche elettive

Art. 61 - Permessi retribuiti straordinari per grave infermità

Art. 62 - Permessi per lutto o per calamità naturali

Art. 63 - Congedo matrimoniale

Art. 64 - Sostegno della maternità e paternità

Art. 65 – Diritto allo studio

Titolo VIII -Classificazione del personale

Art 66- QUADRI - Formazione aggiornamento - Assegnazione della qualifica - polizza assicurativa – Orario – Trasferimento dei Quadri.

Art. 67 - LIVELLI

Art. 68 – Scatti di Anzianità

Art. 69 – Formazione di Anzianità – Premessa - Curriculum di anzianità - Crediti Formativi - Modalità della formazione - Contenuti formativi

Art. 70 – Reperibilità

Art. 71 - Riposo giornaliero

Art. 72 – Missioni, Trasferimenti e Disposizioni

Titolo IX – Trattamento Economico

Art. 73 - Normale Retribuzione

Art. 74 – Retribuzione di fatto

Art. 75 – Retribuzione mensile



Handwritten initials "AR" in black ink.

Handwritten initials "F" in blue ink.

Art. 76 - Quota giornaliera

Art. 77 - Quota oraria

Art. 78 - Retribuzione nazionale conglobata

Art. 79 - Tredicesima mensilità

Art. 80 - Indennità di cassa e maneggio denaro

Titolo X - Appalti

Art. 81 - Inventario

Art. 82 - Divise e Attrezzi

Art. 83 - Assistenza Legale

Art. 84 - Risarcimento danni

Art. 85 - Ritiro patente di guida

Titolo XI - Doveri del Personale e norme disciplinari

Art. 86 - obblighi del lavoratore

Art. 87 - Sanzioni disciplinari

Titolo XII - Preavviso - Dimissioni

Art. 88 - Termini del preavviso

Art. 89 - indennità sostitutiva del preavviso

Art. 90 - Dimissioni

Titolo XIII - Trattamento di fine rapporto

Art. 91 - Trattamento di fine rapporto

Art. 92 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto.



[Handwritten mark]

TITOLO I - Relazioni Industriali - Diritti sindacali e di associazione

Premessa

Le Organizzazioni firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione e un maggiore impegno alla sicurezza nei luoghi di lavoro, fattori indispensabili per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, convengono sulla necessità di qualificare l'attività del Soccorso e Assistenza in ogni loro forma anche attraverso progetti di formazione e di aggiornamento professionale volti alla valorizzazione del servizio con l'obiettivo di offrire all'utenza professionalità e sicurezza nell'affrontare le diverse situazioni di traffico in autostrada e nelle aree urbane.

Il presente CCNL, di durata triennale, 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 dei settori ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, inoltre, si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

Le Organizzazioni firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

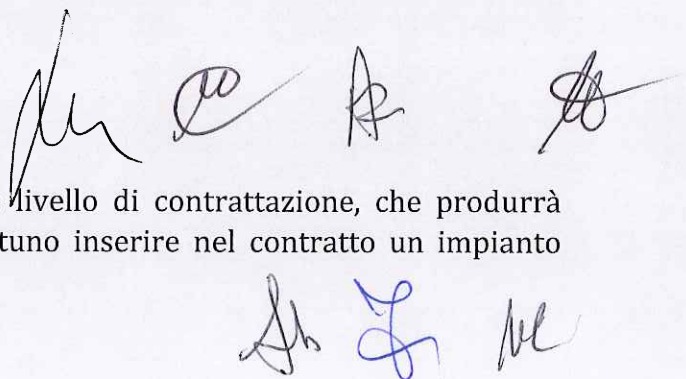
Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa aderenti, in un contesto di riconosciute libertà associative.

Il presente CCNL, inoltre, si muove nelle logiche dettate dall'Unione Europea e finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le varie ed ulteriori soluzioni introdotte, ha esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- di livello nazionale;
- di livello aziendale.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà certamente positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto



normativo rivolto a migliorare innanzitutto la disciplina del rapporto di lavoro. Le Parti ribadiscono, infine, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali, affinché una parte non trascurabile degli utili d'impresa venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro. Le parti, perciò, si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

Le Parti ritengono anche che, per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale il secondo livello di contrattazione, soprattutto aziendale. In essa si individua la necessità di incrementare e rendere strutturale quelle misure volte ad incentivare, in termini di riduzione delle tasse e dei contributi, collegandoli agli aumenti salariali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività qualità, efficienza ed efficacia per migliorare la competitività dell'impresa.

Le Parti si danno atto che la forte crisi economica internazionale a causa della pandemia da COVID-19, e in particolare dell'Area euro, che sta coinvolgendo pesantemente il nostro Paese, richiede un profondo impegno verso obiettivi comuni che contribuiscano a realizzare le opportune convergenze per la crescita, per l'occupazione e per la difesa del potere d'acquisto dei salari.

Diritti sindacali e di associazione

Le aziende aderenti alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, che impiegano più di 15 dipendenti, riconosceranno ai componenti delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL le prerogative stabilite dalla legge del 20.05.70 n.300 e da quanto indicato nel Protocollo d'intesa per la costituzione delle RSU dei dipendenti e parte integrante al presente CCNL consultabile sul sito: www.ebinpmi.it.

Le aziende, aderenti alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, che impiegano meno di 16 dipendenti, garantiranno:

- ai lavoratori 10 ore annue per partecipazione alle assemblee;
- alle RSA Territoriali/RSU Territoriali delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL 20 ore annue per partecipazione alle riunioni sindacali ed alle contrattazioni aziendali.

I dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di:

- 4 ore per ciascun dipendente nelle aziende/cooperative che occupano più di 15 dipendenti;
- 2 ore per ciascun dipendente nelle aziende/cooperative che occupano meno di 16 dipendenti.

Tutti i permessi sindacali dovranno essere richiesti alla Direzione Aziendale per iscritto con almeno 2 giorni di anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Ulteriori condizioni più favorevoli possono essere stabilite a livello aziendale.

La RSA è titolata ad incontrarsi con la Direzione aziendale per la discussione inerente le problematiche relative a:

- distribuzione del CCNL;
- indumenti di lavoro;
- programmazione dei periodi di ferie;
- eventuale funzionamento della mensa aziendale;
- problematiche che insorgono all'interno dell'azienda e che hanno ricadute sui lavoratori non contemplate nella contrattazione di secondo livello.

Assemblea

L'assemblea si svolgerà, di norma, al di fuori dei locali dell'azienda, ma in presenza di locali idonei, anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti, in applicazione a quanto disposto dalla legge 20.5.70 n. 300.

Contributi Sindacali

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. L'importo da trattenere deve essere comunicato all'Azienda mediante delega firmata dal dipendente. La ripartizione avverrà nel modo indicato nella delega.

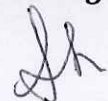
Le aziende aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno alle associazioni firmatarie del presente CCNL, un contributo pari allo 1% del monte salari mensile lordo corrisposto ai lavoratori dipendenti.

La trattenuta sarà applicata su tutte le mensilità compresa tredicesima percepita dal lavoratore e sarà versata mensilmente ad una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

La delegazione di pagamento avrà l'indicazione del numero di conto corrente su cui l'Azienda effettuerà il versamento dei contributi sindacali.

La delegazione di pagamento potrà comunque essere revocata in qualunque momento in forma scritta dal lavoratore con comunicazione da indirizzarsi sia all'Azienda che all'organizzazione sindacale. Gli effetti della revoca decorreranno dal mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'Azienda, salvo diverse previsioni contenute nella originaria delegazione di pagamento.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.



Art. 1 - Relazioni Industriali - Livello nazionale - Livello territoriale - Istituti per la produttività.

Livello nazionale

Le aziende per il tramite della Federazione nazionale di categoria informeranno le Organizzazioni Sindacali con cadenza annuale su:

- a) le prospettive produttive conseguenti a programmi di investimento nonché i relativi aggiornamenti di progetti precedenti;
- b) i programmi di ammodernamento ed ampliamento di strutture, impianti e servizi con particolare riferimento all'introduzione di nuove tecnologie;
- c) le linee dell'azione diretta a garantire la qualità dell'ambiente e la sicurezza sul lavoro;
- d) le informazioni globali relative ai dati quantitativi dell'occupazione, anche con riferimento alle diverse tipologie di contratto ed all'andamento delle assunzioni.

Nel corso dell'anno potrà essere effettuato per il tramite dell'Associazione nazionale di categoria un ulteriore incontro nell'ambito del quale le aziende forniranno un'informativa sugli eventuali aggiornamenti dei programmi sopra indicati.

Nel caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo che comportino sostanziali modifiche all'assetto produttivo con conseguenti significativi riflessi sul piano occupazionale (es. introduzione di nuove tecnologie, rilevanti modifiche agli impianti, ecc.) ne sarà data preventiva informativa alle Organizzazioni Sindacali.

Allorché venissero poste in essere dalle aziende procedure di riconversione e ristrutturazione che comportino riqualificazione professionale, le stesse aziende, per il tramite della Federazione nazionale di categoria, ne daranno preventiva informativa alle Organizzazioni Sindacali.

Livello Territoriale

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali, di concerto con le Parti sindacali firmatarie del presente C.C.N.L. e la direzione aziendale associata ad UNIMPRESA. La contrattazione aziendale potrà essere demandata alla RSA/RSU con semplice comunicazione scritta alla controparte. I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi per l'adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su preventiva richiesta scritta del Sindacato cui gli stessi appartengono. In caso di imprese che impieghino meno di 15 dipendenti, la RSA/RSU potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva, o per più unità produttive, previo accordo tra le Parti imprenditoriali e sindacali stipulanti il presente CCNL.

La contrattazione di 2° livello riguarderà istituti stabiliti dal CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto in materia di diritti sindacali si fa riferimento alla legislazione vigente e, in particolare, in quanto applicabile, alla legge 20 maggio 1970, n. 300, sullo Statuto dei diritti dei lavoratori.

Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai

risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività. Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigente. Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Alla contrattazione di secondo livello sono demandate le seguenti materie:

a) Territoriale:

1. rimborsi spese, ticket restaurant ed indennità simili;
2. determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;
3. articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale, viaggiante e non, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multi periodali;
4. approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo;
5. programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale anche in forma *E-Learning*;
6. casistiche che, nel contratto di lavoro part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20 settimanali ed utilizzo delle clausole elastiche e/o flessibili;
7. eventuali mensilità ulteriori rispetto a quelle previste nel presente CCNL;
8. gestione del trattamento del TFR, anche attraverso l'adesione a fondi speciali costituiti dai firmatari del presente contratto, indirizzato alla previdenza complementare;
9. stipula di polizze integrative sanitarie, anche su scala extraterritoriale, per i lavoratori e nucleo familiare;
10. la sottoscrizione dei "contratti di prossimità", potranno essere formalizzati a livello regionale, provinciale e aziendale secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

b) Aziendale

1. definizione turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2. eventuali forme di flessibilità;
3. part time;
4. contratti a termine;
5. gestione delle crisi aziendali;

6. organizzazione delle ferie;
7. innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
8. individuazione delle figure professionali oggetto di stipula di rapporti di collaborazione coordinate e continuativa e relativo compenso così come previsto del presente contratto;
9. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
10. determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione", comunque denominato, che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;
11. Welfare Aziendale;
12. Formazione 4.0.
13. Contratti di solidarietà espansiva e difensiva, così come previsto dal D.Lgs 148/2015 - Jobs Act;
14. Assegnazioni a mansioni inferiori, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali.

Istituti per la produttività

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti, compatibilmente con quanto previsto dalla normativa vigente in materia, dà luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- superminimo ad personam;
- lavoro a turno;
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro;
- lavoro notturno;
- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la redditività aziendale, la produttività, l'innovazione, la qualità, la competitività, l'efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'Articolo 1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva.

Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale e la negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il MPLS;
- 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, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

Art. 2- Terziarizzazioni

L'azienda che intenda avviare processi di terziarizzazione o esternalizzazione che riguardano attività gestite dall'impresa mediante proprio personale, è tenuta a convocare preventivamente la RSA al fine di informarla su tutti i temi inerenti il processo di terziarizzazione o esternalizzazione stesso anche coinvolgendo le organizzazioni provinciali e/o regionali e/o nazionali.

Art. 3 - Sfera di applicazione

Il presente CCNL disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente da imprese esercenti il soccorso e l'assistenza stradale in ogni loro forma, la rimozione degli autoveicoli nonché le attività direttamente collegate quali: trasporto autoveicoli; intervento sul luogo dell'incidente; ripristino della viabilità con annessa eventuale pulizia della sede stradale; gestione dei depositi giudiziari e della relativa amministrazione; gestione delle autorimesse, noleggio, riparazione e demolizione di autoveicoli o comunque denominati e della loro amministrazione; infortunistica stradale.

Art. 4 - Durata e scadenza

Le parti convengono che il presente C.C.N.L. ha validità dal 1° febbraio 2022 e scadrà il 31 dicembre 2024 ed avrà durata triennale. Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Art. 5 - Inscindibilità delle norme contrattuali

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio italiano i rapporti di lavoro tra le aziende del settore del soccorso e l'assistenza stradale in ogni loro forma, la rimozione degli autoveicoli nonché le attività direttamente collegate, così come individuate al precedente articolo 3 e il relativo personale dipendente.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sottoscritto dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale, è un complesso unitario e indiscutibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende ricomprese nella "Sfera di applicazione".

L'applicazione integrale del presente contratto costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali,

nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Art. 6 - Fondo Interprofessionale FONDITALIA - Formazione continua

Le Parti individuano in FONDITALIA. (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua nell'industria e per le Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese) il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Formazione continua

Le Parti, ribadiscono che ai sensi dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi di singolo studio, di territorio, di settore o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, concordate tra le parti, evidenziando che il presente C.C.N.L. prevede, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, che le imprese, enti e associazioni operino con riferimento al Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua degli addetti e delle aziende ad essi collegate.

Art. 7 - Diritto alla formazione del RLS

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D. Lgs. n. 626 del 1994 e s.m.i..

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. La formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Nell'ambito dei lavori dell'Organismo Bilaterale Nazionale - EBIN.PMI le parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore, articolandoli in considerazione delle specificità dei diversi comparti. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'O.P.N. EBIN.PMI e, attraverso quest'ultimo, agli O.P.R. ed O.P.T.

Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso

alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore a disposizione.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. 626/94 e s.m.i., le riunioni periodiche, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

Art. 8 - Fondo assistenza sanitaria -MBA MUTUA UNIMPRESA

Le Parti convengono di recepire quanto indicato dall'accordo interconfederale del 15/9/2021 siglato da UNIMPRESA e CONFAL in merito all'adesione del Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA. Tutte le operazioni di attivazione del fondo MBA MUTUA UNIMPRESA, la quota Una Tantum, il Fondo di Previdenza Complementare, la gestione della piattaforma di Welfare aziendale e le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebinpmi.it.

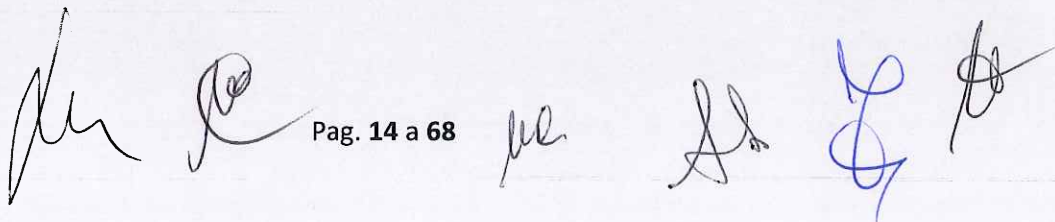
Una Tantum

La quota Una Tantum è dovuta **SOLO all'atto della prima iscrizione dell'azienda e dei relativi dipendenti.** Più precisamente, le aziende che si iscrivono al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA, versano la quota indicata nella sottostante tabella. L'obbligo del pagamento viene così assolto e, nel caso di nuove assunzioni nei mesi successivi, dovrà essere pagata la quota Una Tantum e quella dei relativi dipendenti neo - assunti. La data di decorrenza dell'adesione al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA è riferita al mese della prima detrazione della quota di competenza del lavoratore dalla relativa busta paga.

Quota a carico Azienda per lavoratore	Quota a carico Lavoratore	Totale mensile	Una Tantum	Totale complessivo della quota Una Tantum
€ 10,00	€ 1,67	€ 11,67	€ 25,00	€36,67

Le Parti, inoltre, concordano espressamente che, nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi di seguito previsti per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato MBA MUTUA UNIMPRESA.

Il trattamento economico complessivo risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico di cui al Titolo IX del presente CCNL.


Pag. 14 a 68

Iscritti

Possono essere iscritti al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA tutti i dipendenti - Quadri, Impiegati ed Operai - da aziende del settore assunti a tempo indeterminato, a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi, a tempo pieno e a tempo parziale come individuati nella "Sfera di applicazione" del presente CCNL.

MBA MUTUA UNIMPRESA potrà inserire altre categorie di lavoratori, su richiesta del datore di lavoro, previo parere vincolante delle parti firmatarie del presente CCNL.

Quota Di Versamento Mensile

Il contributo per il finanziamento alla Cassa MBA MUTUA UNIMPRESA per Quadri, Impiegati e Operai è pari a 140,00€ /anno. Le Aziende dovranno versare mensilmente al fondo MBA MUTUA UNIMPRESA le quote così suddivise: il 90% a carico dell'azienda pari ad un importo di € 10,00 mensili ed il 10% a carico del lavoratore pari ad un importo di € 1,67 mensili.

Modalita'

Sarà cura del datore di lavoro, o da persona autorizzata dallo stesso, al versamento mensile di € 11,67 per 12 mensilità per singolo Quadro, Impiegato e Operaio unitamente al file "excel" inviato da MBA MUTUA UNIMPRESA al richiedente datore di lavoro attraverso il sito: www.ebinpmi.it

Copertura

I lavoratori come sopra individuati, al termine del disbrigo delle pratiche e dell'inserimento degli stessi nella banca dati di MBA MUTUA UNIMPRESA diventano soci ed entrano in copertura a partire dal 3° mese dalla data del primo versamento effettuato dal datore di lavoro, riconoscendo la retroattività di copertura a partire dal primo versamento effettuato.

Modalita' di Versamento

Fermo restando che il presente CCNL ha individuato in EBIN.PMI. (*Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese*) l'Ente Bilaterale contrattuale di riferimento, le Parti concordano di utilizzare la convenzione con l'INPS approvata con determina del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 27 gennaio 2021, Circolare n. 144 del 28/09/2021, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice "W466" sul flusso mensile UniEmens. Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "W466", e il relativo "Importo Contributo" comprensivo della quota Una Tantum.

A seguito della circolare ministeriale n. 43 del 15 dicembre 2010, è da ritenersi che i datori di lavoro che non intendano aderire al Fondo integrativo sanitario denominato MBA MUTUA UNIMPRESA, sono tenuti a riconoscere ai lavoratori delle prestazioni sanitarie equivalenti.

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

Art. 9 - Fondo di previdenza complementare -MBA MUTUA UNIMPRESA

Le Parti convengono di recepire quanto indicato dall'accordo interconfederale del 15/9/2021 siglato da UNIMPRESA e CONFAL in merito all'adesione del Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA.

Al fine di assicurare ai dipendenti la previdenza integrativa, così come prevista dal d.lgs. n. 124 del 1993 e successive modifiche e integrazioni, nonché dall'art.4 del d.lgs. n. 173 del 1998, le parti convengono di utilizzare il Fondo di previdenza complementare denominato MBA MUTUA UNIMPRESA.

Tutte le operazioni di attivazione del fondo MBA MUTUA UNIMPRESA per il Fondo di assistenza Sanitaria, per il Fondo di Previdenza Complementare e per la gestione della piattaforma di Welfare aziendale, per la quota Una Tantum e per la modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebinpmi.it

Le contribuzioni dovute al Fondo sono costituite da:

- 1 per cento a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- 1 per cento a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- Azienda e Lavoratori possono concordare con il Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA, ulteriori o diverse quote.

Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato entro i limiti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente, da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base della determinazione del TFR.

Modalità' di Versamento

Fermo restando che il presente CCNL ha individuato in EBIN.PMI. (*Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese*) l'Ente Bilaterale contrattuale di riferimento, le Parti concordano di utilizzare la convenzione con l'INPS approvata con determina del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 27 gennaio 2021, Circolare n. 144 del 28/09/2021, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice "W466" sul flusso mensile UniEmens. Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "W466" e il relativo "Importo Contributo".

Le Parti, in una logica di valorizzazione del Fondo di Previdenza Complementare, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

Art. 10 - Ente Bilaterale

La bilateralità, prevista nel presente CCNL, è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di "welfare" contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno del CCNL stesso.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi accede alle prestazioni erogate dall'Ente bilaterale EBIN.PMI e saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione.

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale costituito per gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo

finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,20 per cento di paga base, di cui lo 0,15 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,05 per cento a carico del lavoratore per 13 mensilità.

Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento dell'Ente Bilaterale.

Le Parti, concordano ed accettano di confermare l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato EBIN.PMI (*Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese*) concordano inoltre di utilizzare E.B.I.L. (*Ente Bilaterale Nazionale Imprese e lavoratori*) come Ente Bilaterale già costituito e già in possesso della Convenzione per adesione con Circolare INPS n° 160 del 15.11.2013 per la riscossione dei contributi, **codice causale: EBIL**, finalizzati all'applicazione del presente CCNL e dei rispettivi servizi derivati almeno fino all'ottenimento di detti codici anche da parte dell'Ente Bilaterale Contrattuale EBIN.PMI. Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a 0.10 % mensili per tredici mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il t.f.r. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal c.c.n.l. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Art. 11 - Contributi Associativi per Assistenza Contrattuale - UNI.CO.AS.CO. (Codice W510)

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Parti, firmatarie del presente accordo, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato UNI.CO.AS.CO pari all'1% della paga tabellare conglobata mensile, per tredici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 05 del 12 gennaio 2005, Circolare n. 40 del 09/02/2005, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice "W510" sul flusso mensile UniEmens. Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "W510", avendo significato Contributo Ass. Contr. UNIMPRESA e il relativo "Importo Contributo". La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite.

Il contributo di cui al primo comma si riferisce alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 13 mensilità ed è totale carico del Datore di Lavoro.

Le quote di contributo dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, secondo quanto previsto dal 1° comma del presente articolo.

Art. 12 - Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato

Il Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale - EBIN.PMI, ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ha istituito la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato dei contratti di lavoro.

Ai sensi dell'art. 75, comma 1, del D.lgs. n. 276/2003, come modificato dal D.lgs. n. 251/2004 e dalla legge 4 novembre 2010, n.183, la Certificazione del Contratto può essere richiesta per tutti i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro, quindi qualsiasi tipologia di contratto di lavoro subordinato ed autonomo, ma anche contratti di appalto, di somministrazione di agenzia, rappresentanza commerciale ecc.

Inoltre, possono formare oggetto di certificazione i regolamenti interni di cooperative. La certificazione può intervenire al momento della stipulazione del contratto o anche successivamente nel corso della sua esecuzione per eventuali modifiche. La Commissione è competente a certificare gli atti di disposizione dei diritti effettuati dalle parti del rapporto di lavoro subordinato o dei rapporti di cui all'art. 409 c.p.c..

La Commissione è competente anche relativamente al rilascio del parere di conformità relativamente ai piani formativi contenuti nei contratti di apprendistato ex D.lgs.167/2011 s.m.i. ("Testo Unico dell'Apprendistato") e in base ai C.C.N.L. sottoscritti tra le parti sociali componenti l'EBIN.PMI.

Per tale attività, per la quale è prevista una procedura ad hoc pubblicata sul sito web www.ebinpmi.it, viene dato mandato esclusivo ai fini del rilascio del parere di conformità del PFI (Piano Formativo Individuale) all'Organismo Paritetico Nazionale.

La certificazione è una procedura di carattere volontario finalizzata ad attestare che il contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge. L'istituto della certificazione nasce per ridurre il contenzioso in materia di lavoro.

Possano essere oggetto di certificazione:

- tutti i contratti di lavoro in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro;
- i contratti di appalto;
- le rinunce e le transazioni ex art. 2113 c.c.;
- il regolamento interno delle cooperative, relativamente ai contratti stipulati con i soci lavoratori;
- accordi individuali di modifica delle mansioni ai sensi dell'art. 3 del d.lgs 81/2015;

La Commissione di Certificazione, pertanto, ha il potere di svolgere:

1. **Attività di consulenza ed assistenza alle parti contrattuali** sia al momento della stipulazione del contratto di lavoro sia, successivamente, per eventuali modifiche concordate in sede di attuazione del rapporto;
2. **Attività di certificazione** di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente, o indirettamente, una prestazione di lavoro;
3. **Attività di conciliazione** delle controversie di lavoro, ai sensi dell'art. 410 c.p.c.;
4. **Funzione arbitrale:** Nei casi consentiti dalla legge, le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla Commissione, anche in occasione dello svolgimento del tentativo di conciliazione, il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

La Segreteria della Commissione Nazionale Certificazione, Conciliazione e Arbitrato Paritetica Nazionale ha sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale denominato EBIN.PMI.

Per ottenere il procedimento di certificazione occorre presentare idonea istanza di richiesta indirizzata alla Commissione ed è scaricabile dal sito www.ebinpmi.it alla voce "chi siamo - organismi".

Art. 13 - Cambiamento di mansioni

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente CCNL, avviano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale.

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015 e alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile e da quanto individuato tra i compiti della Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato, le Parti su richiesta, attivano la Commissione di certificazione tenendo conto che i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purchè rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione di cui all'articolo--costituita, facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Art. 14 - Pari opportunità

Nel quadro delle leggi vigenti concernenti l'occupazione femminile ed in armonia con quanto previsto dalle raccomandazioni, regolamenti e direttive UE recepite dallo Stato italiano in tema di parità uomo-donna, le Parti adottano tutte le opportunità per realizzare attività di promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

Art. 15 - Molestie sessuali

Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale, anche ai sensi della legislazione vigente.

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale e non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Il datore di lavoro è chiamato a mettere

in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Art. 16 - 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 da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo del lavoro.

Titolo II - Il Mercato del Lavoro - gli Istituti

Art. 18 - Tempo determinato

È consentita l'assunzione del personale con contratto di lavoro a tempo determinato così come previsto dalle vigenti leggi e disposizioni. La posizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a 12 giorni.

Art. 19 - limiti quantitativi

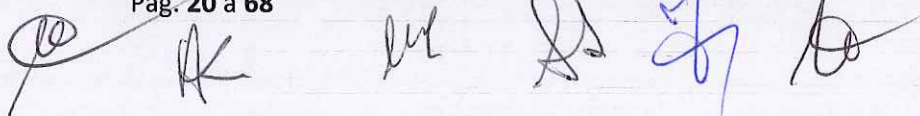
Il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva è il seguente:

Base di Computo	n. Contratti a T.D.
0-4	4
5-9	5
10-20	6
Oltre 20	25%

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Gli accordi integrativi aziendali possono modificare le misure indicate al comma uno, nonché e individuare percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Sono esenti dai predetti limiti quantitativi i contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività; Tali contratti saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente il 12 mesi, tale limite può essere elevato fino a 24 mesi con accordo aziendale e/o territoriale sottoscritto dalle parti firmatarie del presente CCNL.

Art. 20 - Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda per un periodo superiore a sei mesi, hanno diritto di precedenza, anche in merito all'anzianità maturata, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine ovvero per mansioni professionalmente compatibili rientranti nel medesimo livello. Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per



iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con durata fino a sei mesi, ovvero in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati stessa azienda per giusta causa. La contrattazione integrativa aziendale può individuare ulteriori casi di applicazione del diritto di precedenza, oltre a quelli per legge. La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto all'azienda entro e non oltre 30 giorni lavorativi.

Art. 21 - Contratti di inserimento

Il contratto di inserimento 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. In tale ambito, il contratto di inserimento può essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle categorie individuate all'art. 54, comma 1 del D.Lgs. n. 276/2003, di seguito specificate:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni, intendendosi per tali quelli che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di nuova occupazione da più di dodici mesi;
- c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile

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. La categoria di inquadramento potrà essere inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 50% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 50% di durata del contratto.;

- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di inserimento di cui al presente C.C.N.L., può essere applicato, alle seguenti condizioni:

- forma scritta con specifica del progetto individuale; in mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato;
- durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi; eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata stabilito dalla legge;
- periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;

- per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi;
- durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento sarà inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 50% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 50% di durata del contratto;
- definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Nel progetto vanno indicati la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto, la durata e le modalità della formazione;
- il progetto deve prevedere una formazione teorica di 24 ore, da erogare durante l'orario di lavoro, ripartita tra prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite eventualmente anche con modalità di "e-learning" in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione concernente la prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto;
- la formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, nel libretto formativo.

L'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale, non potrà avere una durata inferiore al 50% di quella prevista dall'articolo "Orario di lavoro", ferme restando le eventuali ore di formazione ivi previste.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

È previsto per il lavoratore assunto con contratto di inserimento un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni novanta, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia od infortunio non sul lavoro. Per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la cui durata del rapporto di lavoro può essere superiore a 18 mesi, fino a un massimo di 36, il periodo di conservazione del posto deve essere riproporzionato in base alla effettiva durata del rapporto di lavoro. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica.

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

In caso di assunzione di un lavoratore per lo svolgimento di mansioni rientranti nel 3° livello della classificazione del personale prevista dal presente C.C.N.L. il sottoinquadramento retributivo sarà inferiore di un solo livello per tutta la durata del contratto di inserimento.

Art. 22- Lavoro stagionale

In considerazione delle particolarità del settore le parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui produzione di servizi è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore. Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. n. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda dovuta a variazioni di consumi collegati a flussi turistici. La contrattazione collettiva di II° Livello, per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali potrà prevedere ulteriori casistiche cui sia possibile il ricorso al lavoro stagionale. La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda tutte le mansioni del 3°, 4°, 5°, 6° e 7° Livello contemplate nella classificazione del personale all'articolo 67 del presente C.C.N.L. Le Parti stabiliscono anche che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto. In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-ter, Parte seconda, del D.Lgs. n. 368/2001 le parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001 non trova applicazione per le attività stagionali di cui ai commi precedenti. Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni. Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. La stessa normativa trova applicazione anche per le imprese tipicamente stagionali.

Art. 23 - lavoro a tempo parziale - Lavoro ripartito

Le parti, incentivano l'uso del rapporto di lavoro a tempo parziale, o part-time, per agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze di flessibilità nell'intento di garantire un equo regime lavorativo.

Il contratto di lavoro a tempo parziale, sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio, comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente contratto e deve essere con carattere di volontarietà per entrambe le parti e deve risultare da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;

- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contemplici giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

a) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part- time orizzontale- verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part- time verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

Anche in caso di gravi motivi familiari e/o personali, è facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva del 10%.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso può essere ridotto fino a 1 giorno lavorativo.

Il lavoratore, per le prestazioni di cui alle successive lettere b) e c), può esimersi qualora insorgono e fino alla loro durata, problematiche familiari gravi e/o patologie oncologiche che ne invalidano la prestazione stessa.

b) Le prestazioni rese nei fine settimana (sabato/domenica) per un massimo di 24 fine settimana in un anno di calendario, la maggiorazione retributiva è del 3% per i primi 12 fine settimana, del 4% per i restanti 12 fine settimana;

c) Le prestazioni rese nel periodo estivo (1° luglio-31 agosto), in qualunque giorno della settimana esse siano prestate, la maggiorazione retributiva è in ogni caso del 3%.

d) Ai fini del computo dei 24 fine settimana di cui alla lettera b) si considerano anche quelli ricompresi nel periodo estivo (1° luglio-31 agosto) di cui alla lettera c).

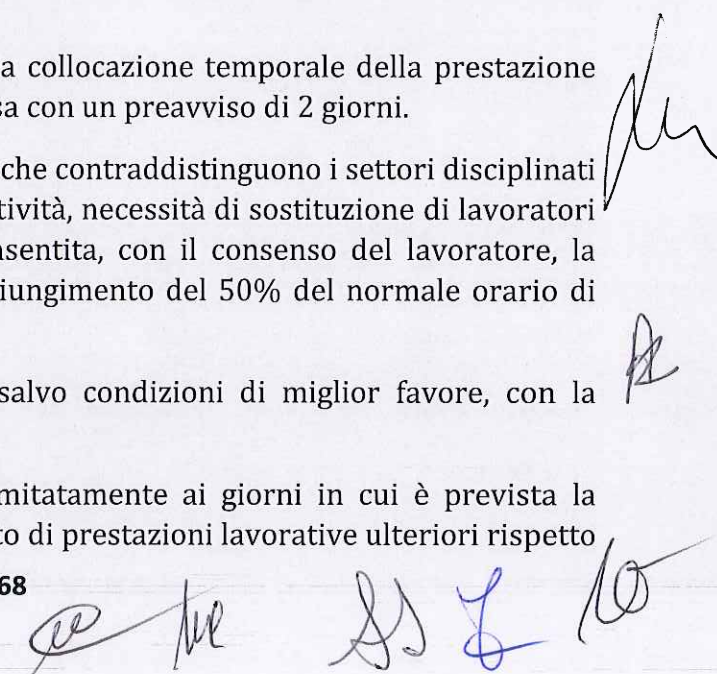
e) Le maggiorazioni retributive di cui alle lettere b) e c) sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

f) Il datore di lavoro comunica la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o la variazione in aumento della stessa con un preavviso di 2 giorni.

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente C.C.N.L., quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 15%.

Nel caso di part- time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto



all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 45 del presente C.C.N.L.

Ai sensi del D.Lgs. n. 61/2000 il rifiuto alla accettazione da parte del lavoratore di clausole flessibili e lavoro supplementare non integra gli estremi per comminare provvedimenti disciplinari e la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti per iscritto.

Tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si dà la precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali. I lavoratori affetti da malattie di rilevante gravità, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, accertata dalla Commissione medica del Servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore. È fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

Ferie

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali pari a quello riconosciuto ai lavoratori a tempo pieno. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie. Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Periodo di comporta per malattie e infortunio

Il criterio di proporzionalità si applica anche per il periodo di comporta. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il comporta è calcolato in giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Permessi retribuiti

Il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti nel presente articolo.

Preavviso

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale 2 lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata. Fermo restando il vincolo di solidarietà, e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa, nei limiti di cui al presente articolo.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto 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.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali dovranno prevedere l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice.

Ai fini dell'assicurazione generale obbligatoria, dell'indennità di malattia e di ogni prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata della prestazione lavorativa, i lavoratori con rapporto di lavoro ripartito devono essere assimilati ai lavoratori con contratto di lavoro part-time.

Al lavoratore coobbligato, che effettua una prestazione lavorativa supplementare e/o straordinario, perché tenuto a sostituire altro lavoratore coobbligato, ma impossibilitato a causa di assenza viene attribuita la retribuzione aggiuntiva proporzionata alla quantità di lavoro svolto senza maggiorazione alcuna fino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale.

Art. 24 - telelavoro - lavoro agile (smart working)

Le Parti convengono di applicare quanto previsto dall'Accordo Interconfederale dell'11 maggio 2020.

Il telelavoro e il Lavoro Agile, laddove possibile, costituiscono una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

Definizione

Le Parti, in relazione a quanto definito dall'inquadramento giuridico, distinguono in:

- Telelavoro autonomo: il lavoratore svolge una prestazione personale a distanza, per conto di un committente, senza vincolo di subordinazione e in maniera completamente autonoma utilizzando propri strumenti informatici.
- Telelavoro parasubordinato: il lavoratore presta, a favore di un committente, la propria opera continuamente e in modo coordinato organizzando però autonomamente il lavoro. La P.A. non contempla questa modalità di telelavoro.
- Telelavoro subordinato: il lavoratore è assoggettato al controllo e alle direttive del datore di lavoro, il quale decide sull'hardware da impiegare, il software da installare, gli orari di lavoro, il tipo di collegamento telematico, le procedure da seguire. Il telelavoro subordinato è l'unica modalità attualmente regolata con norme legislative (P.A.) o con Accordi (imprese private).

Il telelavoro è disciplinato, unicamente per i contratti di lavoro subordinato, distintamente sia per il settore pubblico che per quello privato.

Tipologia del Telelavoro

In base al luogo in cui si svolge la prestazione, il telelavoro è così classificato:

1. Telelavoro a domicilio (home office):
 - a) Il lavoratore (teleworker) dispone presso la propria abitazione di un ambiente attrezzato tecnologicamente per svolgere in modo efficace e autonomo la prestazione lavorativa. La postazione di telelavoro, generalmente, è installata e collaudata a spese del datore di lavoro.
2. Telelavoro mobile (working out):
 - b) Il lavoro viene svolto in luoghi diversi (sede dei clienti, abitazione, albergo ecc.) avvalendosi dell'uso di personal computer, telefono cellulare, fax ecc.
3. Telelavoro remotizzato (telecentri/telecottage):
 - c) Il lavoro viene effettuato in "strutture satelliti", lontane dalle sedi centrali, dotate delle tecnologie ICT più recenti. Queste strutture possono essere utilizzate contemporaneamente anche da più imprese, sia private che pubbliche.
4. Telelavoro office to office:
 - d) Il lavoratore opera in un ufficio tradizionale, ma fa parte di un gruppo di lavoro (workgroup) sparso nel mondo, i cui membri interagiscono tra loro tramite internet o tecniche groupware.
5. Teleimpresa (distance work enterprise):
 - e) L'impresa (virtuale) opera esclusivamente, o prevalentemente, in rete offrendo i suoi prodotti o i suoi servizi in qualsiasi parte del mondo.

Tipologia di orario di lavoro del Telelavoro.

1. Telelavoro a tempo pieno: il lavoro si svolge ad orario completo on line;
2. Telelavoro parziale (o alternato): il lavoro viene svolto quotidianamente (o settimanalmente) parte a domicilio o in struttura decentrata e parte in azienda;

3. Telelavoro discontinuo: riguarda soprattutto i dirigenti che possono decidere quando e dove lavorare.

Lavoro Agile o Smart Working

Dal punto di vista dell'inquadramento giuridico la Legge 22 maggio 2017, n. 81 Capo II articolo 18 e seguenti, distingue il Lavoro Agile in:

- Lavoro Agile subordinato pubblico e privato. Lavoratore che mediante accordo organizza il lavoro per obiettivi, **fasi o cicli di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.**

Definizione di Lavoro Agile

1. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;

- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
- 9) inapplicabilità al telelavoratore delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.

10) Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

11) il lavoratore può richiedere l'accesso al telelavoro o lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al telelavoro o smart working.

12) In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore o lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

Diritti collettivi

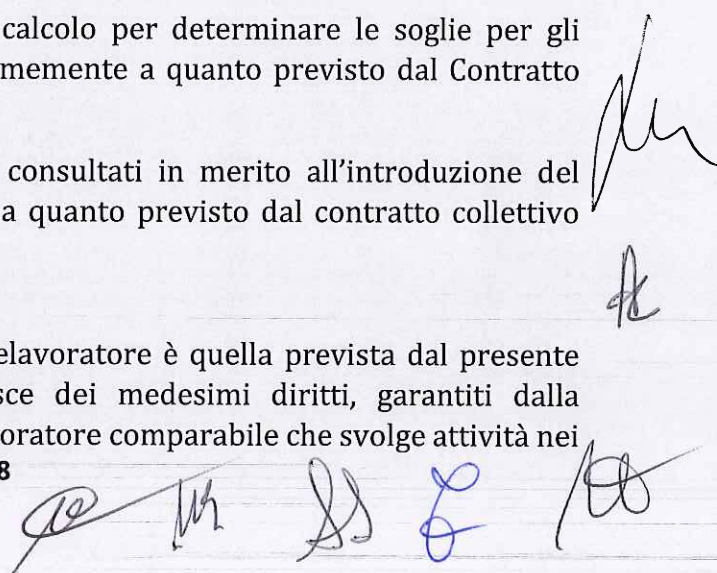
I telelavoratori o smart worker hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

I telelavoratori o smart worker sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal Contratto Collettivo di riferimento.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro o dello smart working conformemente a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

Retribuzione

Le parti convengono che la retribuzione per il telelavoratore è quella prevista dal presente C.C.N.L. il telelavoratore o smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente CCNL, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei



locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro o del lavoro agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

Particolari indennità

Il Datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso al telelavoro o allo smart working del lavoratore, deve comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa - disconnessione, previste dal contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

Sistema di comunicazione

E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore o dello smart worker.

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Controlli a distanza

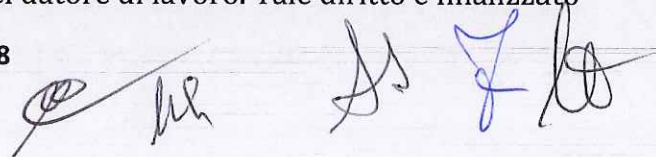
Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino telelavoro viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente C.C.N.L.

Organizzazione della struttura lavorativa

Le parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Nel caso di Lavoro Agile, il lavoratore comunica anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

Diligenza e riservatezza

Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Formazione

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro.

Diritti di informazione

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via email al telelavoratore copia del presente C.C.N.L., considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.

Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

Postazioni di lavoro

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex artt. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore o lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'A'.

protezione dei dati. Il telelavoratore o lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Strumenti di lavoro

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore o lo smart worker non facciano uso di strumenti propri.
3. Ove il telelavoro o lo smart working venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono pasto giornaliero.
4. Il datore di lavoro fornisce il telelavoratore o smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore o smart worker.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore o smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. Il telelavoratore o smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.
8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

Verifica dell'attività lavorativa

Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato al telelavoratore o allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, il telelavoratore o smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente il lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza.

Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il

Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso il telelavoratore o smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione.

La webcam o strumento simile comunque idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore.

La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnata da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione e da altre cause impellenti che possono ricorrere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta - tempo va comunque sempre previsto. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

Interruzioni tecniche

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perchè il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.

In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva.

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso, all'accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/2008 allegato al presente C.C.N.L.

Comunicazione dell'Accordo

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del telelavoro, fornire comunicazione ad EBIN.PMI per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità.

La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato ad EBIN.PMI che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.lgs. 196/2003.

Infortunio

Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle Istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del telelavoro nei locali domestici.

TITOLO III - Somministrazione di Lavoro

Art. 25 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro

Ai sensi di quanto previsto all'articolo 31, comma 2 del decreto legislativo n.81/2015, i prestatori di lavoro impiegati ai sensi della vigente normativa in materia di somministrazione al tempo determinato non potranno superare il 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In ogni caso, i lavoratori complessivamente in somministrazione a tempo determinato o a tempo indeterminato non potranno superare la misura del 25% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Per quanto non espressamente previste valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

Art. 26- Contratti di Collaborazione

Le parti ritengono di disciplinare all'interno del presente CCNL, in esecuzione di quanto previsto all'articolo 2, comma 2, lett. a) del decreto legislativo n. 81/2008, la possibilità per le aziende in ragione del particolare esigenze organizzative e produttive di utilizzare le collaborazioni coordinate e continuative per specifiche attività che, per le loro caratteristiche, sono compatibili anche con modalità di svolgimento del lavoro in forma autonoma. Tale regolamentazione sarà oggetto di specifico accordo che costituirà parte integrante del presente CCNL.

TITOLO IV - Apprendistato e Apprendistato professionalizzante

Art. 27 - Apprendistato - Proporzione Numerica - Limite di età - Piano Formativo - Periodo di Prova -Trattamento Normativo

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

La OO.SS. firmatarie del presente CCNL e le organizzazioni datoriali, considerata la revisione e la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte dal D.lgs. 81/15 dalla L. 196/97 e dal D.lgs. 276/03, e dall'accordo interconfederale sottoscritto dalle parti in data 1



marzo 2017, riconoscono nell'istituto dell'apprendistato uno strumento utile per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro, teso a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile. Il contratto di apprendistato è definito dalla vigente normativa secondo le seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato alta formazione e ricerca.

Proporzione Numerica

Considerato quanto disposto dagli artt. 41 e ss. del Dlgs n. 81/2015, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze, non può superare il rapporto di tre a due rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Limite di età

Potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero con contratto di apprendistato professionalizzante, a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Il diploma di istruzione secondaria superiore il certificato di specializzazione tecnica superiore per i giovani che abbiano compiuto 15 anni fino al compimento del 25 esimo anno di età.

Piano Formativo

Il datore di lavoro deve specificare il piano formativo individuale anche tenendo conto dei contenuti formativi per ciascun profilo professionale. E facoltà delle parti sottoporre il contratto di apprendistato e l'allegato piano formativo dell'apprendista all'apposita Commissione di Certificazione istituita presso l'ente bilaterale nazionale EBIN.PMI al fine di acquisire la validazione del percorso formativo adottato. Ai fini del monitoraggio sull'utilizzo delle varie tipologie di contratto di apprendistato, le aziende invieranno comunicazione dell'attivazione dei contratti di apprendistato all'ente bilaterale EBIN.PMI.

Periodo di Prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

2° e 3° Livello	60 gg. di lavoro effettivo
4° e 5° Livello	60 gg. di lavoro effettivo
6° livello	45 gg. di lavoro effettivo

Trattamento Normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà un trattamento economico non inferiore all'80% della prestazione ferme restando le ore di formazione le durate previste.

Art. 28 - Livelli di inquadramento e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

1. due livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
2. Un livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno della disciplina contrattuale nazionale, nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 29 - Malattia

Al superamento del periodo di prova, durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

1. Per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a 5 eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro;
2. In caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'articolo 53 della disciplina contrattuale del presente CCNL, ad un'indennità a carico del datore di lavoro pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 30 - Referente per l'apprendistato

Per la concreta realizzazione del programma formativo e nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo, il programma deve essere seguito dal referente per l'apprendistato interno o esterno che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa. Nel caso di referente interno è il titolare dell'impresa stessa o da un socio ovvero da un familiare coadiuvante è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello dell'apprendista. In caso di referente esterno l'azienda può avvalersi, per l'erogazione della formazione virgola di una struttura esterna. Quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze. Al fine del riconoscimento di precedenti periodi di apprendistato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione saranno computate presso il nuovo datore di lavoro ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi purché la formazione e

l'addestramento si riferiscano alle stesse attività e non sia intercorsa tra un periodo formativo e l'altro una interruzione superiore ad un anno.

Art. 31 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- a) Impartire o far impartire nella propria azienda all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) Non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) Non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) Consentire all'apprendista lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale nel rispetto delle previsioni di legge;
- e) Accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- f) Ottemperare a quanto previsto al successivo articolo 32 e seguenti.

Art. 32 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) Seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questa incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) Prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) Partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- d) Osservare le norme disciplinari generali previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali di legge;
- e) L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo anche se in possesso di un titolo di studio.

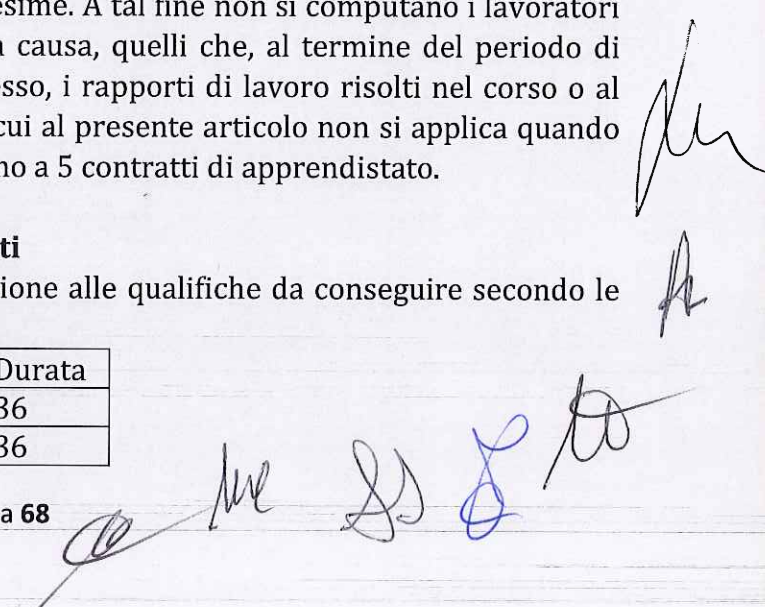
Art. 33 - Apprendistato professionalizzante

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei 36 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso, i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente articolo non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere fino a 5 contratti di apprendistato.

Art. 34 - Durata dell'apprendistato e contenuti

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello	Durata
II	36
III	36



IV	36
V	36
VI	24

Contenuti

Mi requisiti per la formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella seguente tabella. E in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste negli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Profili professionali	Ore complessive di formazione	Durata
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze. Inquadramento finale: 2° livello	240	26
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica. Inquadramento finale: 3° livello	210	36
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche. Inquadramento finale: 4° livello	180	36
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche. Inquadramento finale: 5° livello	160	36
Semplici conoscenze pratiche. Inquadramento finale: 6° livello	120	24

Art. 35 - Modalità di erogazione della formazione

La formazione può essere eseguita in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning: in tal caso l'attività di accompagnamento può essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele affiancamento o videocomunicazione da remoto. Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, la stessa dovrà essere in condizioni di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo assicurandone lo svolgimento in ambienti idonei come indicato nel piano formativo.

Art. 36 - Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo, dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale conseguita. Il datore di

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, vorrà anche i fini dell'attestazione del percorso formativo.

Art. 37- Deroghe - Fondo Assistenza Sanitaria - FONDITALIA

Per le figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelle delle figure artigiane per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai tre anni, in deroga, le parti individuano le seguenti figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 48 mesi:

- Operaio specializzato provetto nel settore soccorso stradale - *operatore alla riparazione dei veicoli a motore*;
- Operaio specializzato nel settore soccorso stradale - *operatore alla riparazione dei veicoli a motore*;
- Operaio specializzato settore soccorso stradale - operatore alla riparazione dei veicoli a motore:
 - Meccanico riparatore di gruppo meccanico e/o idraulico e/o alimentazione;
 - Meccanico riparatore di gruppo elettrico (elettrauto);
 - Addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore);
- Addetto alla riparazione, lo smontaggio e al montaggio degli pneumatici.

Le ore complessive professionalizzanti saranno pari a 260 per inquadramento finale al terzo livello e 220 per inquadramento finale al quarto livello.

Fondo Assistenza Sanitaria

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al fondo di assistenza sanitaria integrativa previsto all'Art. 8 del presente contratto.

FONDITALIA

Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti informazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il fondo FONDITALIA previsto all'art. 6.

Titolo V - Disciplina del Rapporto di Lavoro

Art. 38 - Assunzione

Le assunzioni al lavoro vengono effettuate in conformità al presente c.c.n.l. e alle disposizioni legislative in materia. In particolare, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 152/1997, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;

- e) la durata del periodo di prova se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini del preavviso in caso di recesso.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) carta d'identità o documento equipollente;
- b) stato di famiglia per il capofamiglia;
- c) documenti necessari per fruire degli eventuali assegni familiari;
- d) numero del codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere certificato penale in data non anteriore ai tre mesi. Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti. L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei giovani sono regolati dalle disposizioni di legge. Fermo restando quanto previsto dall'art. 33 in materia di Apprendistato professionalizzante, all'atto di assunzione il lavoratore apprendista dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali frequentati, nonché i periodi di lavoro già svolti.

Ferme restando le disposizioni di legge circa l'obbligo della visita medica preventiva e delle visite periodiche obbligatorie per i lavoratori per i quali ciò è prescritto, il lavoratore prima dell'assunzione potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa.

Art. 39 - Periodo di prova

Il periodo di prova - che dovrà risultare da comunicazione scritta - non può essere superiore a:

Quadri e 1° Livello: 90 giorni

2° e 3° Livello: 60 giorni

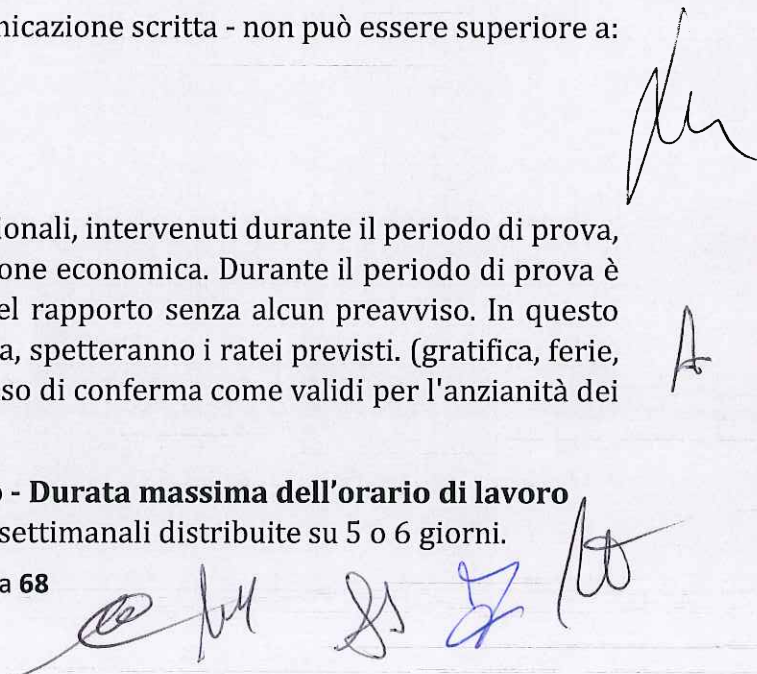
4° e 5° Livello: 30 giorni

6° e 7° Livello: 15 giorni.

Nei casi di infortuni sul lavoro e malattie professionali, intervenuti durante il periodo di prova, è dovuta a carico del datore di lavoro l'integrazione economica. Durante il periodo di prova è ammessa, da entrambe le parti la rescissione del rapporto senza alcun preavviso. In questo caso, al lavoratore, oltre alla retribuzione pattuita, spetteranno i ratei previsti. (gratifica, ferie, t.f.r., ecc.) I periodi di prova sono computati in caso di conferma come validi per l'anzianità dei lavoratori e per la durata dell'apprendistato.

Art. 40 - Orario di lavoro - Riposo Giornaliero - Durata massima dell'orario di lavoro

La durata dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni.



Riposo Giornaliero

Ai sensi del Dlgs. N. 66/2003, fermo restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto ad 11 ore di riposo consecutivo nelle 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità ovvero nelle ipotesi di deroga concordate al livello aziendale.

Il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

- reperibilità e cambio turno;
- interventi di ripristino della funzionalità della rete stradale, degli eventuali veicoli e delle attrezzature;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività anche straordinarie;
- aziende o reparti di esse che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alla 11 ore anche a seguito di specifiche esigenze organizzative connesse alla logistica ed ai trasporti per il ricevimento nei depositi aziendali dei veicoli in genere;
- inventari, bilanci e adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

Nelle ipotesi di cui sopra, anche al fine di garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, le Parti convengono che la garanzia minima di riposo continuativo di almeno 8 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.

Durata massima dell'orario di lavoro

Ai sensi dell'articolo 4 del Dlgs n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro, in ogni caso, non può superare le 48 ore nell'arco di 7 giorni, comprese le ore di straordinario. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore ai 6 mesi ai sensi del 3° e 4° comma del Dlgs n. 66/2003. Tale periodo, ai sensi dell'articolo 4 comma 4 del Dlgs n.66/2003, è elevato a 12 mesi in caso di:

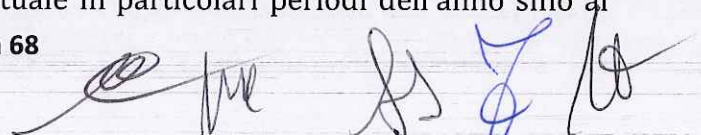
- esigenze relative all'organizzazione di manifestazioni e fiere nonché per le attività connesse;
- necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria degli impianti;
- punte di intense attività non ricorrenti derivate da richieste di mercato.

Art. 41 - Accordo individuale dell'orario di lavoro flessibile

Il datore di lavoro in luogo della flessibilità di cui al precedente capoverso potrà concordare con il singolo lavoratore all'inizio del rapporto di lavoro o successivamente delle prestazioni di ore aggiuntive con superamento dell'orario normale di lavoro. Al lavoratore vengono riconosciuti riposi compensativi in pari misura. Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, per le ore di lavoro prestate oltre l'orario normale di lavoro, al lavoratore è riconosciuta la sola maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'articolo 45.

Art. 42 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Fatto salvo quanto previsto in sede di contrattazione aziendale in materia di orario di lavoro per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, quest'ultima, attraverso un accordo scritto tra le Parti, potrà configurare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al



limite delle 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane. A fronte della prestazione di ore aggiuntive di cui sopra, l'azienda riconoscerà, ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di riduzione di ore lavorative. Per una sua completa applicazione, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità. I lavoratori coinvolti percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario contrattuale. Le eventuali variazioni, dovranno essere comunicate per iscritto ai lavoratori interessati con un preavviso minimo di almeno 15 giorni.

Art. 43 - Lavoratori discontinui

La durata normale del lavoro per il personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni di: custode e Addetto al piazzale, è fissata in 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro.

Art.44 - lavoratori minori di 18 anni di età

L'orario di lavoro per i lavoratori minori di 18 anni di età non potrà comunque superare le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Art. 45 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Fermo restando che il normale orario di lavoro è fissato dal presente CCNL, è facoltà dell'azienda di richiedere prestazioni straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue. Lo straordinario è obbligatorio fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinarie, intendendosi quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'articolo 40 del presente contratto, è, inoltre, ammesso nei seguenti casi:

1. casi eccezionali di esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
2. casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo ad un pericolo grave ed immediato ovvero ad un danno alle persone o alla produzione;
3. eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, preventivamente comunicati dall'azienda alle RSA/RSU in tempo utile;
4. punte di intensa attività;
5. esigenze tecniche connesse all'assenza di altri lavoratori con diritto di conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le seguenti maggiorazioni, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di cui all'articolo 77

1. 15% per le prestazioni di lavoro, dalla 41a alla 48a ora settimanale;
2. 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale;
3. 30% per le prestazioni di lavoro nei giorni festivi salvo quanto disposto dal successivo articolo 48;

4. 50% per le prestazioni di lavoro eseguite dalle 22:00 alle 06:00 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio.

Le varie maggiorazioni previste, non sono cumulabili tra loro.

Art.46- Lavoro ordinario notturno

Le ore di lavoro ordinario prestate di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle 22.00 alle 06:00 del mattino verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di cui all'articolo 77 maggiorata del 10%.

Art.47 - Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni legislative in materia.

Il giorno di riposo, generalmente, coincide con la domenica, ma può cadere anche in giorno diverso in caso di lavorazioni continue o esigenze tecniche, i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale, solo per gli impiegati.

Art.48 - Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono le seguenti:

- 1° gennaio - Capodanno
- 6 gennaio - Epifania
- Il giorno del lunedì dopo Pasqua
- 25 aprile - Ricorrenza della liberazione
- 1° maggio - Festa del lavoro
- 2 giugno - Festa della Repubblica
- 15 agosto - Festa dell'Assunzione
- 1° novembre - Ognissanti
- 8 dicembre - Immacolata Concezione
- 25 dicembre - Natale
- 26 dicembre - Santo Stefano.

La solennità del Santo Patrono del Comune dove ha sede l'impresa.

Le ore di lavoro prestate, nei giorni festivi sopraindicati, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo.

Qualora la festività del S. Patrono coincida con altra festività le parti potranno stabilire lo spostamento della festività ad altra data o il pagamento della stessa. La festività del S. Patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le Organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali.

Qualora le parti verificano che per ragioni indipendenti da reciproche volontà le festività non venissero fruito, le stesse verranno retribuite nel periodo di paga immediatamente successivo alla fine dell'anno solare.

La festività civile (4 novembre) spostata alla domenica (legge n. 54/1977), e quelle di cui al punto 3 cadenti di domenica, verranno retribuite con un importo pari a 1/26 della retribuzione mensile.

Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

Titolo VI- Malattie e Infortunio

Art. 49 - Obblighi del lavoratore

Il lavoratore ha il dovere di comunicare immediatamente al datore di lavoro ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio sia durante i periodi di congedo. Il lavoratore ha altresì il dovere di rispettare ogni altra disposizione emanata dal datore di lavoro per il regolare il servizio interno, in quanto rientrante tra le normali attribuzioni di questi e non contrastante con le norme previste dall'interno del presente contratto e con le leggi vigenti. Tali disposizioni devono essere portati a conoscenza dei lavoratori mediante comunicazione scritta o affissione all'interno di ogni unità produttiva.

Art. 50 - Trattamento economico di malattia

Al lavoratore spetta una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo. 2/3 della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi posta a carico dell'Inps ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978 n. 833, secondo le modalità stabilite e, anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo uno della legge del 29 Febbraio 1980 n. 33.

Per retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro, si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'articolo 76

A lavoratore spetta un'integrazione dell'indennità carico dell'Inps nelle seguenti misure:

- a) 100% per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- b) 75% per i primi per i giorni dal quarto al ventesimo;
- c) 100% per i giorni dal ventunesimo in poi.

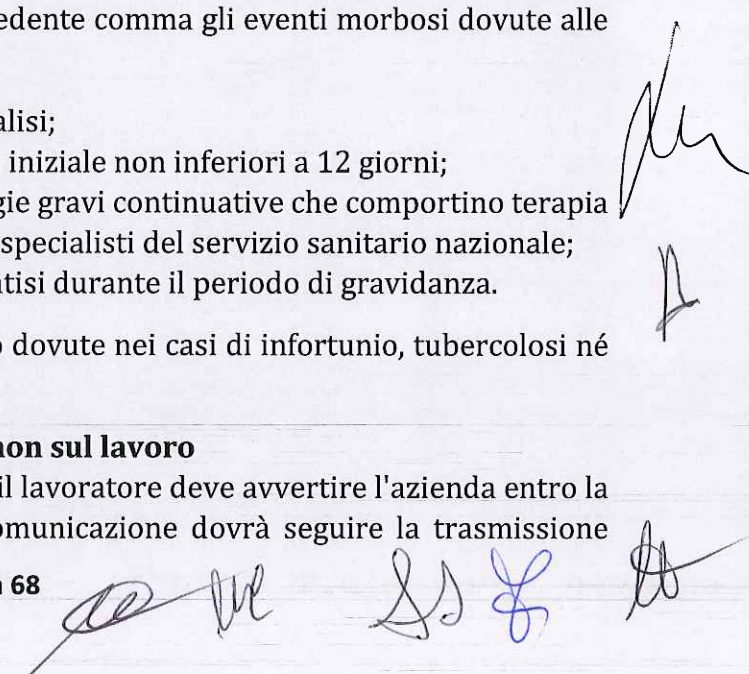
Al fine di prevenire situazioni di abuso, per ciascun anno solare di calendario, (1° gennaio - 31 dicembre), in caso di malattia, la stessa viene riconosciuta e corrisposta al 100% per i primi due eventi; al 66% per il terzo evento e al 50% per il quarto evento mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento. L'ipotesi di continuazione di malattie, la ricaduta della stessa malattia sono considerate un unico evento morboso. Non sono computabili ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma gli eventi morbosi dovute alle seguenti cause:

- Ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- Evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiori a 12 giorni;
- Sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi continuative che comportino terapia salvavita periodicamente documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale;
- Gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Le indennità carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di infortunio, tubercolosi né agli apprendisti.

Art. 51- Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro la prima ora dell'orario di lavoro previsto. Alla comunicazione dovrà seguire la trasmissione



telematica del certificato medico attestante la malattia. Il lavoratore avrà cura di conservare il protocollo che gli viene assegnato dal medico competente. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della legge n. 300.

In caso di interruzione del servizio per malattia e infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 9 per anzianità fino a 5 anni;
- mesi 12 per anzianità oltre i 5 anni.

In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto suindicato si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi. Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti. Durante l'interruzione di servizio le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 8 giorni, le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno;
- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 8 giorni viene riconosciuta al lavoratore una integrazione economica a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno.

Art. 52- Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all'impresa.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato

sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

Art. 53 - Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL.

Art. 54 - Lavoratori affetti da malattia di rilevante gravità

Esclusivamente nei casi di patologie di natura oncologica con terapie temporaneamente invalidanti di rilevante gravità accertati da una Commissione medica istituita presso l'"Azienda sanitaria locale" territorialmente competente, il diritto alla conservazione del posto viene esteso a guarigione avvenuta.

Il lavoratore affetto da malattia di rilevante gravità può astenersi dalla attività lavorativa nell'ipotesi in cui è allo stesso riconosciuta una situazione di invalidità.

In particolare due sono le tipologie di beneficio:

- quelle previste in caso di riconoscimento di una invalidità civile di cui alla L. n. 118/1971;
- quelle relative al riconoscimento in capo al lavoratore dello "status" di "handicap in situazione di gravità", regolamentato dalla L. n. 104/1992.

Nel caso in cui sia riconosciuta al lavoratore malato affetto dalle patologie di cui al 1° comma l'invalidità civile, lo stesso, può usufruire, su sua richiesta e previa autorizzazione del medico della struttura sanitaria pubblica, di un congedo straordinario per cure, non superiore ai trenta giorni se l'invalidità riconosciuta è almeno pari al 50%. La retribuzione del congedo straordinario in parola, anche se equiparato alla condizione di malattia, è a carico del datore di lavoro e non dell'INPS.

La condizione di handicap grave, quale regolata dalla legge. n. 104/1992, deve essere richiesta dal lavoratore affetto da patologie di cui al comma 1 del presente articolo e riconosciuta dalle strutture di cui al medesimo comma. Lo stato di handicap grave garantisce al lavoratore l'opportunità di godere alternativamente o di due ore al giorno di permesso retribuito o di tre giornate mensili di permesso retribuito. Il medesimo diritto è inoltre concesso, anche ad un familiare del malato, al quale è assicurata la possibilità di assisterlo nelle cure. Inoltre, ai sensi dell'art. 33, comma 6 della legge n. 104/1992, il lavoratore ha diritto a richiedere il trasferimento, ove possibile, presso la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede (M.L. circ. n. 40/2005).

Art. 55 - Gravidanza e puerperio

Per il personale femminile in caso di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge.

Titolo VII - Ferie e Congedi

Art. 56 - Ferie

I giorni di ferie nell'anno, vengono fissate nella misura di 28 giorni di calendario, così distribuiti:

- 20 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su cinque giornate (settimana corta) ;

- 24 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su sei giornate.

Il lavoratore che ha un'anzianità di servizio superiore a 5 anni, maturata senza soluzione di continuità, ha diritto ad un periodo di ferie annuali pari a 30 giorni di calendario così distribuiti:

- 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su cinque giornate (settimana corta) ;

- 26 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su sei giornate.

Al lavoratore che non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver ancora compiuto un anno di servizio, spetterà un dodicesimo delle ferie stesse per ogni mese di servizio compiuto.

La retribuzione delle ferie sarà fatta in base alla retribuzione complessiva goduta normalmente dal lavoratore. Le ferie vanno programmate in anticipo dal datore di lavoro, tenendo presenti le esigenze dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze di lavoro. Il periodo di preavviso non può essere considerato come ferie. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetterà al lavoratore, che non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie nell'anno di competenza, il compenso delle ferie stesse per tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestatato. Il decorso delle ferie resta interrotto in caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Art. 57 - Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto per il periodo in cui rimane sotto le armi alla conservazione del posto. Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'articolo 2110 del codice civile come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297, a decorrere dal 1° Aprile 1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'articolo 73 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940 numero 653.

Art. 58- Permessi ed aspettative non retribuiti - Permessi brevi - Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari - Obbligo di forma scritta per le richieste di aspettativa e congedo parentale - Norma di non onerosità per l'azienda

Permessi brevi

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Tuttavia, brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.

Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari

Periodi di aspettativa oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa né gravi compromissioni dell'attività produttiva. Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico- organizzative inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

Obbligo di forma scritta per le richieste di aspettativa e congedo parentale

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente capo, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dovranno essere comunicati per iscritto all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Il lavoratore assente per aspettativa può essere sostituito con un lavoratore a tempo determinato come previsto dall'art. 18

Norma di non onerosità per l'azienda

I periodi di aspettativa di cui al presente capo non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

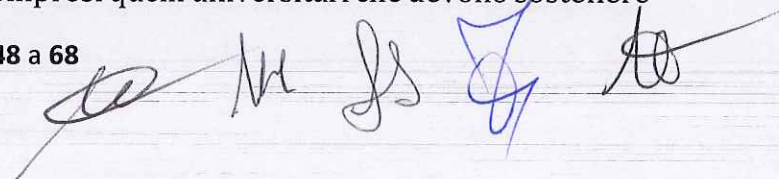
Art. 59 - permessi retribuiti

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977 n. 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792 verranno fruiti dai lavoratori. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. Con le stesse modalità di cui al primo comma del presente articolo saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi pari a 16 ore annue per complessive 48 ore annuali. (32 ore derivanti dalle ex festività + 16 = 48 ore)

Rimane l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione oraria già erogati a livello aziendale. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'articolo 74 in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo. Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente CNL fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma, le ulteriori ore di permesso di cui al terzo comma verranno riconosciute in misura pari al 50% decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione in caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi tal fine i periodi di cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro la retribuzione secondo norme di legge e di contratto.

Art. 60 - Congedi retribuiti - Funzioni pubbliche elettive

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali- permessi retribuiti- ovvero, ove esauriti, dalle ferie. Ai lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere



prove di esame e che, in base alla legge 20 maggio 1970 n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri 5 giorni retribuiti pari a 40 ore lavorative all'anno per la relativa preparazione. I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentata azione ufficiale degli esami sostenuti. (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova)

Funzioni pubbliche elettive

In conformità alla vigente legge 21 Marzo 1990 n. 53 in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o dalle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché in occasione di referendum di rappresentanti dei partiti o gruppi politici o dei promotori di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati a tutti gli effetti giorni di attività lavorativa. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

Art. 61 - Permessi retribuiti straordinari per grave infermità

Al lavoratore che sia colpito da grave infermità di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente "more uxorio") e per i suoceri conviventi verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'art. 4 della suddetta legge e all'art. 1 del D.P.C.M. 21 luglio 2000, n. 278. Per fruire del permesso, il lavoratore deve comunicare preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato. Il permesso deve essere fruito entro sette giorni.

Art. 62 - Permessi per lutto o per calamità naturali

Al lavoratore colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente "more uxorio") e per i suoceri nonché nei casi di gravi calamità naturali verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi. Per fruire del permesso il lavoratore dovrà fornire idonea documentazione.

Art. 63 - Congedo matrimoniale

Il lavoratore che contrae matrimonio, e che abbia superato il periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario di 15 giorni consecutivi. Al lavoratore in congedo, verrà corrisposta la normale retribuzione. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro alla fine del congedo il regolare certificato dell'avvenuto matrimonio.

Art. 64 - Sostegno della maternità e paternità

Le parti si impegnano a dare attuazione alle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura e alla formazione, previste dalla legge 8 marzo 2000, n. 53. e s.m.e.i.

Art. 65 - Diritto allo studio

Per il diritto allo studio si fa riferimento alle disposizioni contenute dalla legge n. 300 del 20 maggio 70 articolo 10.

Titolo VIII -Classificazione del personale

Art 66- QUADRI - Formazione aggiornamento - Assegnazione della qualifica - polizza assicurativa - Orario - Trasferimento dei Quadri.

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

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

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

Formazione aggiornamento

Con riferimento alle specifiche responsabilità e alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno, come eventuali costi di viaggio e permanenza, a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

Assegnazione della qualifica

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto di conservazione al posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo superiore a sei mesi.

Polizza assicurativa

Ai Quadri viene riconosciuta attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo relativi a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Orario

Ai sensi delle vigenti disposizioni, ai Quadri si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40 del presente CCNL.

Trasferimento dei Quadri

Fermo restando quanto previsto agli articoli 72 e seguenti, il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 60 giorni ovvero di 80 giorni per coloro che abbiano familiari a carico. In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza. Qualora il periodo di preavviso previsto dal primo comma del presente articolo non venga rispettato in tutto od in parte, al Quadro per il periodo di preavviso residuo spetterà il trattamento di trasferta di cui all'articolo 72 nonché un rientro presso la precedente residenza. Il Quadro che abbia compiuto il 55° anno di età può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi. Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il Quadro può fare ricorso al collegio di conciliazione arbitrato previsto all'articolo 12.

Art. 67 - Livelli

PRIMO Livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva virgola che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad esse delegate.

A titolo esemplificativo:

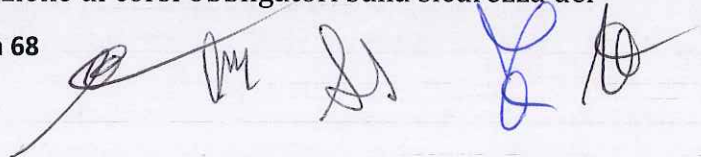
1. Capo ufficio;
2. Specialista di sistemi;
3. Responsabile CED;
4. Responsabile di zona;
5. Responsabile di reparto/settore;
6. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

SECONDO Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

A titolo esemplificativo:

1. Assistente di zona;
2. Coordinatore del soccorso stradale / assistente di centro:
 - Lavoratore che in base a conoscenze professionali tecnico - specialistiche acquisite tramite esperienza maturata in azienda e/o dopo specifici percorsi di formazione, nonché mediante la frequentazione di corsi obbligatori sulla sicurezza dei



cantieri con particolare riferimento agli interventi su strade ed autostrade, oltre a svolgere direttamente le mansioni di operatore di soccorso nell'ambito di un centro soccorso o gestione diretta, assicura il funzionamento dell'unità affidatagli, operando, sulla base di precise direttive e procedure. Cura inoltre, con potere di iniziativa, le operazioni di un gruppo di altri lavoratori, anche eseguendo il coordinamento ed il controllo degli adempimenti tecnici ed amministrativi connessi alle attività del centro di appartenenza, effettuati dal personale da lui guidato e controllato per la condotta operativa e disciplinare sul lavoro e i risultati delle operazioni. Riscuote i proventi per conto dell'azienda e compila inoltre gli stampati predisposti per la rilevazione dei dati relativi alla propria attività di servizio e sovrintende anche direttamente alla movimentazione logistica dei veicoli interni ed esterni all'azienda. Soggetto idoneo alla qualifica di responsabile tecnico per il cantiere temporaneo con potere o delega espressa di firma per le operazioni connesse. Il profilo di tali lavoratori è certificato da testati di abilitazione frequenza a corsi di qualificazione e aggiornamento presso specifici organismi e/o enti formativi omologati per tale attività. La predetta abilitazione sarà realizzata per il tramite di enti formativi convenzionati. La figura lavorativa opera alle dirette dipendenze del responsabile di zona se previsto.

3. Capo Officina:

- Lavoratore che intervenendo manualmente guida e controlla con apporto di adeguata competenza tecnico pratica, un gruppo di altri lavoratori esercitando un potere di iniziativa per la condotta operativa e disciplinare sul lavoro e per i risultati delle operazioni.

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

TERZO Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze tecniche e un'adeguata esperienza, nonché i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico- pratica comunque conseguita.

A titolo esemplificativo:

1. Operatore centrale di assistenza;
2. Operatore del soccorso stradale- manovratore di braccio- operaio specializzato provetto
 - Lavoratore assegnato ad un centro soccorso che, nell'ambito del proprio turno di lavoro, provvede agli adempimenti sia di natura tecnico amministrativa connessi all'attività del centro di appartenenza, sia alle operazioni di ordinaria manutenzione dei mezzi in dotazione; in possesso delle abilitazioni professionali prestabilite nonché della capacità di operare con il braccio meccanico, eseguire il recupero, il traino ed il trasporto di autoveicoli con mezzi aziendali, riscuotendo i proventi per conto dell'azienda e seguendo obbligatoriamente le direttive del coordinatore del soccorso e dell'impiegato

amministrativo di concetto. Provvede altresì alla movimentazione logistica dei veicoli interni ed esterni all'azienda e compila inoltre gli stampati predisposti per la rilevazione dei dati relativi alla propria attività di servizio. Il profilo di tali lavoratori è certificato da attestati di abilitazione/frequenza a corsi di qualificazione e aggiornamento presso specifici organismi e/o enti formativi omologati per tale attività. La predetta abilitazione sarà realizzata per il tramite di enti formativi convenzionati.

3. Operaio specializzato provetto settore soccorso stradale- operatore alla riparazione dei veicoli a motore:

- Meccanico riparatore di gruppo meccanico e/o idraulico e/o alimentazione;
- Capo meccanico riparatore di gruppo elettrico (elettrauto);
- Addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore);
- Addetto alla riparazione, al montaggio allo smontaggio degli pneumatici.

Figure professionali che svolgono congiuntamente o disgiuntamente le proprie mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni tecniche teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando dal punto di vista tecnico economico e sulla base di specifiche direttive aziendali le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti, effettuando all'esito dell'intervento necessario il collaudo anche delle vetture in via preventiva e/o finale.

4. Impiegato amministrativo di concetto:

- Figura professionale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema organizzativo ed amministrativo aziendale, è incaricato di svolgere i seguenti compiti: gestisce gli incarichi del soccorso impartendo disposizioni operative in merito al soccorso e coordinando l'operatività dell'intero processo. Affida e distribuisce gli incarichi agli addetti al soccorso riceve e registra gli incassi relativi al soccorso, gestisce i rapporti con la pubblica amministrazione e cura le pratiche amministrative contabili ed autorizzatorie.

5. Operatore di soccorso stradale pesante- gruista soccorritore- operaio specializzato provetto

- Operatore con specifiche competenze e titoli abilitativi in grado di operare il soccorso stradale mediante l'utilizzo di veicoli pesanti e gru adibite a recupero dei mezzi e degli autoveicoli nonché mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni quali: radiocomando per l'attività di sollevamento come indicato dal diagramma di portata, riscuotere i proventi per conto dell'azienda seguendo obbligatoriamente le direttive del coordinatore del soccorso e dell'impiegato amministrativo di concetto e compila inoltre gli stampati predisposte per la rilevazione dei dati relativi alla propria attività di servizio. Rientrano nelle competenze del profilo quella di guida- macchine attrezzate in grado di porsi alla guida di mezzi cosiddetti pesanti, di manovratore di braccio nonché dell'attività di movimentazione logistica dei veicoli interni ed esterni all'azienda.

Il profilo di tali lavoratori è certificato da attestati di abilitazione/frequenza a corsi di qualificazione aggiornamento presso specifici organismi e/o enti formativi omologati per tale attività. La predetta abilitazione sarà realizzata per il tramite di enti formativi convenzionati.

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

QUARTO Livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico - pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo:

1. Operaio specializzato settore soccorso stradale- operatore alla riparazione dei veicoli a motore:

- Meccanico riparatore di gruppo meccanico e/o idraulico e/o alimentazione;
- Meccanico riparatore di gruppo elettrico (elettrauto);
- Addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore);
- Addetto alla riparazione, lo smontaggio e al montaggio degli pneumatici.

Figure professionali adibite a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando dal punto di vista tecnico-economico e sulla base di specifiche direttive aziendali, le modalità di esecuzione. Possono procedere al collaudo delle vetture in via preventiva e finale.

2. Addetto al soccorso stradale- operaio specializzato

Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni prestabilite, esegue gli interventi di soccorso, il recupero, il traino e il trasporto di autoveicoli con mezzi in dotazione seguendo obbligatoriamente le direttive del coordinatore del soccorso e dell'impiegato amministrativo di concetto; riscuote i proventi per conto dell'azienda e provvede altresì alla movimentazione logistica dei veicoli interni ed esterni all'azienda. Compila inoltre gli stampati predisposti per la rilevazione dei dati relativi alla propria attività di servizio ed esegue la manutenzione ordinaria dei veicoli di soccorso essendone abilitato quale meccanico provetto. Il profilo di tali lavoratori è certificato da attestati di abilitazione/frequenza, a corsi di qualificazione e aggiornamento presso specifici organismi e/o enti formativi omologati per tale attività.

3. Impiegato amministrativo d'ordine:

• Lavoratore che sulla base di istruzioni e di procedure operative ordinarie, si occupa del front Office amministrativo ed operativo, provvedendo altresì, a titolo esemplificativo e non esaustivo, al noleggio veicoli, alla gestione dei preventivi e degli ordini relativi ai veicoli in riparazione, alla registrazione dei veicoli in custodia e ad attività connesse; Provvede altresì all'archiviazione documentale fisica e digitale.

4. Addetto alle pratiche gestione sinistri

5. Contabile d'ordine

6. Magazziniere

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

QUINTO Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratica comunque conseguite.

A titolo esemplificativo:

1. Operaio qualificato settore soccorso stradale:
 - meccanico riparatore di: gruppo meccanico e/o idraulico e/o alimentazione;
 - Meccanico riparatore di: gruppo elettrico (elettrauto/);
 - Addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore);
 - Addetto alla riparazione, lo smontaggio al montaggio degli pneumatici.

Figure professionali che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche di supporto alle attività multiple di officina e di piazzale di movimentazione veicoli;

2. Addetto al soccorso stradale junior- operaio qualificato

Lavoratore assegnato ad un centro soccorso che nell'ambito del proprio turno di lavoro coadiuva il coordinatore del soccorso, l'operatore del soccorso e l'addetto al soccorso nelle mansioni relative a tutte le attività di soccorso seguendo obbligatoriamente le direttive del coordinatore del soccorso e dell'impiegato amministrativo di concetto e provvedendo altresì alla movimentazione logistica dei veicoli interni ed esterni all'azienda; può operare autonomamente nei limiti connessi alla tipologia del mezzo di soccorso che per profilo professionale ed è riferito alla patente B. Il profilo di tali lavoratori è certificato da attestati di abilitazione/frequenza, corsi di qualificazione e aggiornamento presso specifici organismi e/o enti formativi omologati per tali attività.

3. Addetto a ripristino statale:

Lavoratore in possesso di capacità tecnico pratiche nel ripristino del manto stradale e dalla ripulitura dello stesso nel post incidente a seguito di intervento:

4. Conduttore di carrelli elevatori;
5. ha detto al centralino telefonico;
6. autista consegnatario;
7. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

SESTO Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

A titolo esemplificativo:

1. Custode
2. Addetto al piazzale:
 - Lavoratore che congiuntamente sovrintenda anche nelle ore notturne alla custodia del piazzale degli spazi contigui con compiti di vigilanza delle aree pertinenti

quali: parcheggi esterni, capannoni e/o parcheggi remoti di custodia; Provvede altresì su specifica indicazione aziendale alla movimentazione interna dei veicoli.

3. Operaio comune anche con compiti di: rimessaggio autoveicoli in deposito, anche con compiti di: rimessaggio autoveicoli in deposito, ritiro merci, manutenzione del sito/area aziendale.
4. Altre qualifiche di valore qui Valente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

SETTIMO Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di consegna, di pulizia o equivalenti. A titolo esemplificativo:

1. Addetto alle pulizie;
2. Fattorino;
3. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Art. 68 - Scatti di Anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale - intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società -, il personale ha diritto a 7 scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

	€ Lordi
Quadri	25,50
I	25,00
II	23,00
III	22,00
IV	21,00
V	20,50
VI	20,00
VII	19,50

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Art. 69 - Formazione di Anzianità - Premessa - Curriculum di anzianità - Crediti Formativi - Modalità della formazione - Contenuti formativi

Formazione di anzianità

Premessa

La crisi che colpisce il nostro Paese, impone a tutti gli attori del lavoro, aziende, organizzazioni sindacali, organizzazioni economiche e sociali di trovare opportunità efficaci e socialmente credibili che abbiano lo scopo di riportare il lavoro al centro dell'interesse di tutti.

I soggetti della contrattazione nazionale non devono soltanto essere capaci di saper regolamentare il lavoro in tutte le sue forme, ma diventare anche un soggetto attivo capace di avere una conoscenza reale dei saperi dei lavoratori. In tal modo, riteniamo che domanda ed offerta di lavoro acquistano una valenza concreta di opportunità per tutti i soggetti.

Curriculum di anzianità

Le Parti in via sperimentale, unitamente alla RSU/RSA, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nei contratti nazionali che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un "curriculum di anzianità" che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione.

Al momento delle dimissioni o del licenziamento, l'azienda è tenuta, in tutti i casi, a rilasciare all'ex dipendente una "lettera di presentazione" tipo, prodotta dall'Ente Bilaterale, nella quale sono indicati, per gli anni di anzianità presso la stessa azienda, i percorsi formativi maturati dal lavoratore specifici per la professione e la categoria a cui lo stesso era adibito.

Il presente articolo prevede 7 scatti triennali. Pertanto il lavoratore nel triennio di permanenza nello stesso scatto ha diritto ad effettuare almeno 1 (uno) percorso formativo.

Crediti Formativi

Il lavoratore matura 1 credito formativo denominato "credito formativo di anzianità" per brevità - CFA -, validato dall'Ente Bilaterale entro 5 giorni e riportato sulla lettera di presentazione.

Modalità della formazione

La Formazione dovrà, in via sperimentale, essere effettuata in modalità E-learning per il 50% durante l'orario di lavoro e per il restante 50% al di fuori dell'orario di lavoro. La direzione aziendale comunica, via mail o per altre forme come ad esempio whatsapp o altre forme di comunicazione similari, al lavoratore assunto i codici per accedere alla formazione, il tempo di scadenza della password e il titolo della formazione.

Nel caso di Formazione obbligatoriamente in presenza, il lavoratore riceverà la comunicazione direttamente da suo superiore.

Contenuti formativi

I contenuti formativi, dovranno essere quelli di riferimento del livello di classificazione del lavoratore e della relativa qualifica. Nessun Livello è escluso.

La piattaforma formativa è messa a disposizione dall'Ente Bilaterale; lo stesso ne cura i profili formativi, i contenuti, i tempi di apprendimento, le modalità di apprendimento, ed altro ancora.

in fase di avvio del presente progetto, saranno le Parti a livello nazionale che adottano uno specifico Regolamento sui contenuti formativi, sulle modalità di accesso, il rilascio dei crediti formativi, la creazione di una banca dati anonima e protetta dalle disposizioni di privacy in cui sia il lavoratore che l'azienda possono consultarla. Anche prevedendo le disponibilità di domanda e offerta, richieste di trasferimento ad altra sede, e altro similare.

Art. 70 - Reperibilità

1. Le aziende possono predisporre un servizio di reperibilità utilizzando le prestazioni di lavoratori inseriti in turni programmati di reperibilità, al fine di garantire la sicurezza e la continuità del servizio, a fronte della richiesta di specifici interventi di soccorso stradale è quella di sopperire comunque alle esigenze non prevedibili delle imprese.

2. Ove richiesto dall'azienda, il lavoratore in possesso dei requisiti professionali e delle abilitazioni previste riconducibili al profilo di "soccorritore stradale" identificato, rispetto le diverse competenze professionali al 2°, 3° 4° e 5° livello della classificazione del personale di cui all'articolo 67 deve partecipare obbligatoriamente alle turnazioni di reperibilità che verranno predisposti dalle aziende.

In caso di giustificato impedimento che non permette al lavoratore di essere reperibile nel turno predisposto dall'azienda lo stesso deve darne immediata comunicazione al direttore responsabile. Qualora si determini quanto previsto al precedente comma, il sostituto, successivamente inserito nella turnazione di reperibilità a seguito di modifica programmabile della medesima, ne sarà di regola informato con congruo preavviso fatti salvi i casi di forza maggiore. Nei casi di sostituzione di personale per le cause accidentali di impedimento non può garantire la reperibilità, il sostituto, da individuarsi con i criteri che verranno stabiliti tra le parti a livello aziendale, verrà informato in tempo utile per garantire la sostituzione. Dal momento della chiamata sorgono a carico del lavoratore resosi disponibile a rintracciato gli stessi doveri previsti per il personale reperibile. L'obbligo di reperibilità, di cui al precedente comma, consiste nell'impegno da parte del lavoratore di lasciare all'azienda indicazioni idonee a consentirgli di ricevere, ponendosi in condizioni di soddisfarle, le eventuali chiamate dell'azienda fuori dell'orario normale di lavoro, per essere in grado di raggiungere entro mezz'ora la località di raccolta, di riunione o di intervento secondo le modalità definite in applicazione al successivo punto 8. Al fine di favorire le condizioni per rispondere tempestivamente alle chiamate di reperibilità, le aziende comunicheranno le modalità più idonee per contattare i lavoratori inseriti nei turni di reperibilità. L'impegno individuale in turno di reperibilità deve essere contenuto in 12 giorni ogni quattro settimane. A fronte di specifiche esigenze organizzative e produttive, a livello aziendale potrà essere definita tra le parti un'articolazione dei turni che preveda un numero di giornate di reperibilità superiore.

3. Per intervento di reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione dell'azienda in relazione a quanto previsto al precedente punto 1, di specifici interventi di soccorso stradale ovvero di sopperire ad esigenze non prevedibili di organizzazione lavorativa aziendale.
4. Durante il normale orario di lavoro giornaliero, il lavoratore presente nella sede aziendale non può essere considerato reperibile né può esserlo nei giorni di malattia o di altre assenze che impedisca l'effettuazione delle prestazioni. A tal fine si precisa che il lavoratore in ferie che dichiara, assumendosene ogni responsabilità, di essere ugualmente in grado di intervenire in caso di chiamata, può essere mantenuto in turno di reperibilità.
5. Ai lavoratori in reperibilità le aziende riconosceranno i seguenti trattamenti retributivi specifici:
 - a) indennità di reperibilità
Per ogni giornata in cui il lavoratore è inserito nel turno di reperibilità al medesimo compete una quota lorda di Euro 5 anche in assenza di attività lavorativa.
 - b) Indennità di intervento
Al lavoratore reperibile viene corrisposta in aggiunta al compenso giornaliero per reperibilità di cui al precedente punto 5.a), una indennità di intervento nelle misure forfettarie di seguito determinate:

Livelli	Interventi diurni fino a 35 -q.li € lordi per intervento	Interventi diurni superiori a 35 -q.li € lordi per intervento	Interventi notturni e/o festivi fino a 35 Q.li € lordi per intervento	Interventi notturni e/o festivi superiori a 35 Q.li € lordi per intervento
2°	€ 17	€ 21,25	€ 25,50	€31,88
3°	€ 16	€ 20,00	€24,00	€ 30,00
4°	€ 15	€ 18,75	€ 22,50	€ 28,13
5°	€ 14	€ 17,50	€ 21,00	€ 26,25

Tale indennità va corrisposta esclusivamente in caso di effettivo spostamento del lavoratore dal proprio domicilio per rispondere alla chiamata dell'azienda.

6. La misura dell'indennità di intervento di cui al precedente comma è comprensiva dei tempi di spostamento per raggiungere i punti di raccolta o di riunione o di intervento. Le parti nella determinazione degli importi relativi alle varie tipologie di intervento, hanno convenuto che la misura forfettariamente individuata rappresenta un riferimento economico corrispondente ad una durata media di interventi identificate in base alla casistica del settore. Laddove dovessero verificarsi scostamenti significativi rispetto a tali durate medie, potranno essere definite a livello aziendale idonee forme di integrazione economica e slash o altro tipo di compensazione, riferite al singolo intervento effettuato.
7. L'indennità di reperibilità e di Intervento saranno corrisposte mensilmente in base ai giorni di turno di reperibilità effettivamente impegnati.
8. Fermi restando i criteri e di compensi sopra definiti, le modalità applicative dell'istituto, con particolare riferimento ai mezzi di trasporto da utilizzare ai rimborsi alle condizioni di intervento, verranno definite tra le parti a livello aziendale.
9. L'indennità di reperibilità e di intervento sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e virgola quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 2120 del codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 71 - Riposo giornaliero

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 40 - riposo giornaliero- del presente CCNL, le parti concordano di applicare misure atte a garantire una adeguata protezione dei lavoratori reperibili, qualora il riposo giornaliero fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati, risulti comunque inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24 ore. In tali casi il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti fino a concorrenza delle suddette 11 ore di riposo giornaliero, fermo restando il diritto ad almeno 8 ore di riposo, da fruire possibilmente mediante la posticipazione dell'orario di lavoro della giornata successiva a quella in cui si è prestato il servizio di reperibilità e comunque non oltre la settimana successiva all'intervento. A livello aziendale potranno comunque essere sempre individuate diverse modalità di recupero.

Art. 72 - Missioni, Trasferimenti e Disposizioni Missioni

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza, in tal caso al personale compete:

- a) Il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- c) Il rimborso delle spese postali telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
- d) Una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'articolo 74 qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di 1/3. Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposto una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà, quando le attribuzioni del lavoratore comportano viaggi abituali, il luogo delle diarie di cui al presente punto d) nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio con trattamento uniforme per tutto il personale. Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

- a) Al lavoratore che non sia capofamiglia:
 1. Il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
 2. Il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
 3. Il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile scegliere la locazione o far luogo al subaffitto; Tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
 4. Una diaria nella misura fissata per il personale immissione temporanea pari a quella prevista al precedente articolo 72, ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo.
- b) Al lavoratore che sia il capofamiglia cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
 1. Il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
 2. Il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
 3. Il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile scegliere la locazione o far luogo a subaffitto punto tale rimborso verrà corrisposto per un massimo di sei mesi;
 4. Una diaria nella misura fissa per il personale immissione temporanea per sé per ciascun convivente a carico; Per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a 3/5.

Il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i suoi familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio. Il trasferimento dei lavoratori con modalità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico. In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo

di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Disposizioni

A norma dell'articolo 2103 codice civile, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive punto il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Titolo IX - Trattamento Economico

Art. 73 - Normale Retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore costituita dalle seguenti voci:

- a) Retribuzione nazionale conglobata (paga base + contingenza);
- b) Eventuali scatti di anzianità;
- c) Eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

Art. 74 - Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente articolo nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum e di ogni altro elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 75 - Retribuzione mensile

La retribuzione mensile, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, sia normale che di fatto è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 76 - Quota giornaliera

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

Art. 77 - Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- a) 173 per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- b) 195 per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

Art. 78 - Retribuzione nazionale conglobata

Agli 8 livelli previsti dalla classificazione del personale di cui al Titolo VIII del presente CCNL, corrisponde una retribuzione nazionale conglobata lorda aumentata del 5.54% nel triennio

2022-2024 a far data dal 01/02/2022 nelle misure indicate nelle seguenti tabelle: (i valori sono espressi in €)

Livelli	Retribuzione al 01/02/2022	Aumento dal 01/02/2022	Retrib. dal 01/02/2022	Aumento dal 01/02/2023	Retrib. dal 01/02/2023	Aumento dal 01/02/2024	Retrib. dal 01/02/2024
Q	2.089,63	38,59	2.128,22	38,59	2.166,81	38,59	2.205,40
I	1.836,34	34,39	1.870,73	34,39	1.905,12	34,39	1.939,51
II	1.646,37	30,40	1.676,77	30,40	1.707,17	30,40	1.737,57
III	1.508,33	27,85	1.536,18	27,85	1.564,03	27,85	1.591,88
IV	1.443,74	26,66	1.470,40	26,66	1.497,06	26,66	1.523,72
V	1.370,29	25,30	1.395,59	25,30	1.420,89	25,30	1.446,19
VI	1.319,63	24,37	1.344,00	24,37	1.368,37	24,37	1.392,74
VII	1.266,44	23,39	1.289,83	23,39	1.313,22	23,39	1.336,61

PARAMETRI

Livelli	Parametri
Quadri	165
I	145
II	130
III	119,1
IV	114
V	108,2
VI	104,2
VII	100

Gli aumenti di merito e gli aumenti derivanti da scatti di anzianità virgola non possono essere assorbiti in caso di aumenti di tabelle salariali.

Art. 79 - Tredicesima mensilità

In coincidenza con il periodo natalizio di ogni anno, le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'articolo 74 esclusi gli assegni familiari. In caso di prestazione lavorativa ridotta rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 80 - Indennità di cassa e maneggio denaro

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% della normale retribuzione nazionale con globalità di cui all'articolo 78 del presente contratto.

Titolo X - Appalti

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono quest'ultime, nonché il rispetto di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche nonché richiedere il documento unico di regolarità contributiva - DURC. Nei casi di introduzione di appalti per lavori che comportano la riduzione

di personale dell'azienda appaltante, quest'ultima è tenuta a darne immediata informazione alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

Art. 81 - Inventario

L'inventario delle merci aziendali può essere effettuato dal datore di lavoro in qualsiasi momento. In caso di contestazione si può adire alla Commissione di Conciliazione di cui all'articolo 12.

Art. 82 - Divise e Attrezzi

Il datore di lavoro è tenuto a fornire gli attrezzi, gli strumenti e le divise necessarie per l'esecuzione del lavoro. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le divise, gli attrezzi e gli strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro. In caso di smarrimento il prestatore d'opera è tenuto alla sua sostituzione o al rimborso.

Art. 83 - Assistenza Legale

Ai lavoratori con responsabilità di Direzione Esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono loro specifiche responsabilità civili o penali anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relativi fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

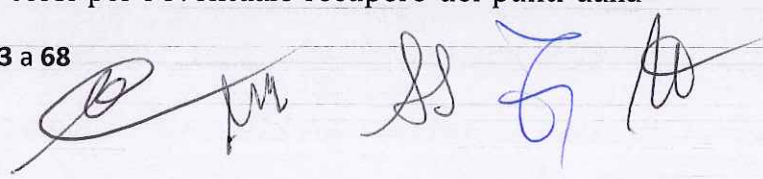
Art. 84 - Risarcimento danni

Il lavoratore conducente di mezzi aziendali è responsabile degli eventuali danni al veicolo affidatogli che siano a lui imputabili anche in caso di negligenza. Il lavoratore conducente prima di iniziare il servizio deve assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi il necessario ed in caso contrario deve immediatamente darne avviso al responsabile diretto. Il lavoratore conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento inclusa la dovuta pulizia del mezzo.

Art. 85 - Ritiro patente di guida

Il lavoratore la cui mansione richieda la patente di guida e la relativa abilitazione per l'espletamento delle funzioni proprie del profilo rivestito al quale sia stata ritirata o sospesa la patente e/o l'abilitazione specifica per motivi inerenti violazioni al codice della strada che non comportino il licenziamento per giusta causa o per motivi disciplinari, ha diritto alla sola conservazione del posto per 12 mesi.

Durante il periodo di conservazione del posto l'azienda, ove possibile in base alle esigenze aziendali senza che ciò costituisca un obbligo, adibisce il lavoratore alle mansioni proprie di un profilo professionale diverso da quello rivestito precedentemente dal lavoratore stesso. In tal caso compete al lavoratore il trattamento economico e normativo proprio del profilo professionale al quale viene adibito. All'atto del ripristino della validità della patente di guida e/o della relativa abilitazione il lavoratore adibito temporaneamente a mansioni diverse, è reintegrato nel profilo professionale rivestito al momento del ritiro o della sospensione della patente e/o dell'abilitazione nonché il rientro nel relativo trattamento economico e normativo. Sono a carico del lavoratore i costi amministrativi relativi al rinnovo della patente di guida e/o dell'abilitazione e le ore di frequentazione dei corsi per l'eventuale recupero dei punti dalla



stessa detratti per infrazioni al codice della strada commesse al di fuori dell'espletamento delle proprie mansioni. La frequenza dei corsi deve avvenire in ogni caso fuori dall'orario di lavoro. Nei casi di cui sopra il lavoratore addetto alla guida di veicoli aziendali è tenuto a comunicare all'azienda per iscritto e tempestivamente i provvedimenti di sottrazione dei punti di sospensione o ritiro della patente o dell'abilitazione assunti a suo carico. Ove ne ricorrono gli estremi resta ferma l'applicazione della normativa disciplinare.

Titolo XI - Doveri del Personale e norme disciplinari

Art. 86 - obblighi del lavoratore

Il dipendente deve svolgere con diligenza e spirito di collaborazione le proprie mansioni osservando le disposizioni del presente CCNL dei regolamenti interni dell'azienda, ove esistenti.

In particolare:

- a) È tenuto al dovere di fedeltà ai sensi dell'articolo 2105 del codice civile con conseguenti obblighi di riservatezza con riferimento ai doveri e segreti di ufficio;
- b) Ha l'obbligo pertanto di non fornire a terze parti informazioni o comunicazioni riservate che possano anche indirettamente, essere utilizzate con pregiudizio degli interessi dell'azienda o contrarie a quanto disposto dal decreto legislativo n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni. Non deve esplicitare direttamente o per interposta persona, anche al di fuori dell'orario di lavoro, mansioni e attività a titolo gratuito o oneroso che siano in contrasto con l'obbligo di fedeltà di cui all'articolo 2105 del codice civile o comunque in concorrenza o in conflitto di interessi con l'azienda;
- c) È tenuto a comportarsi in modo cortese con il pubblico e a porre in essere comportamenti extralavorativi tali da non danneggiare il datore di lavoro;
- d) Deve avere cura dei locali aziendali e ha l'obbligo di conservare diligentemente gli oggetti, i macchinari, gli attrezzi, gli strumenti e indumenti da lavoro affidatigli. È tenuto a partecipare durante l'orario di lavoro a tutte le attività formative previste sia dalle vigenti disposizioni contrattuali che di legge sia da quelle predisposte direttamente dall'azienda;
- e) Deve mantenere un contegno corretto e decoroso al fine di stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione con la clientela con specifico riferimento all'informazione al pubblico;
- f) Deve indossare la divisa prevista o gli indumenti protettivi e dispositivi di protezione individuali forniti dall'azienda;
- g) Deve osservare tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni e i regolamenti interni emanati dall'azienda in materia di sicurezza del lavoro;
- h) È tenuto a prestare servizio anche fuori sede, nel rispetto delle norme che regolano il rapporto di lavoro quando le esigenze di lavoro lo richiedano;
- i) È soggetto all'obbligo della reperibilità ove prevista in relazione alle esigenze di servizio;
- j) Deve eseguire gli ordini inerenti alla esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano stati impartiti dai superiori gerarchici e funzionali. Se l'ordine è palesemente contrario ai regolamenti e istruzioni deve prontamente comunicarlo al superiore che l'ha impartito dichiarandone le ragioni. Se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Non deve comunque eseguire l'ordine quando la sua esecuzione possa comportare violazioni di norme penalmente sanzionate;
- k) Nell'esercizio delle mansioni assegnate e comunque durante la loro presenza in servizio, i lavoratori dovranno attenersi a comportamenti improntati al massimo rispetto della condizione sessuale, della dignità e dei diritti della persona. Le aziende in conformità al disposto

dell'articolo 2087 del codice civile si attiveranno per contrastare a tutti i livelli comportamenti tenuti in violazione dei predetti obblighi onde evitare situazioni di disagio che possano influenzare esplicitamente o implicitamente il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;

l) In caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'articolo 74 quante sono le giornate di assenza, fatte Salve l'applicazione della sanzione prevista dal successivo articolo 87- sanzioni disciplinari;

m) Il lavoratore ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nel caso di ritardo il datore di lavoro applicherà una trattenuta che dovrà figurare sul prospetto paga di importo pari alle spettanze corrispondenti al periodo di ritardo fatta salva l'applicazione della sanzione prevista al successivo articolo 87 - sanzioni disciplinari.

Art. 87 - Sanzioni disciplinari

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

1. Biasi biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2. Biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3. Multa in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione di cui all'articolo 73;
4. Sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5. Licenziamento disciplinare senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge.

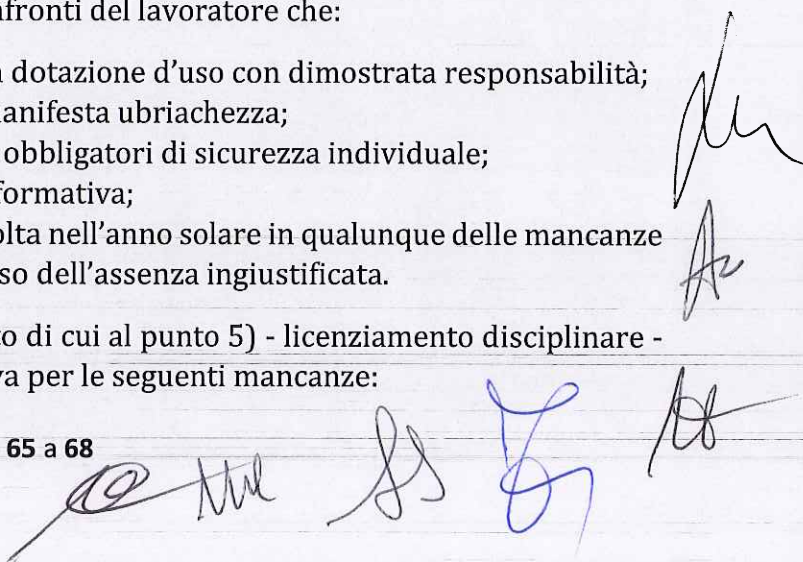
Il provvedimento della multa si applica in via esemplificativa e non esaustiva nei confronti del lavoratore che:

- Ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- Esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- Si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- Non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi;
- Non partecipi alle attività formative.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione dal servizio si applica in via esemplificativa e non esaustiva nei confronti del lavoratore che:

- Arrechi danno alle cose ricevute in dotazione d'uso con dimostrata responsabilità;
- Si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- Non indossi i dispositivi protettivi obbligatori di sicurezza individuale;
- Si rifiuti di partecipare all'attività formativa;
- Commetta recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale il provvedimento di cui al punto 5) - licenziamento disciplinare - si applica in via esemplificativa e non esaustiva per le seguenti mancanze:



- Assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- Recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare dopo formale diffida per iscritto;
- Grave violazione degli obblighi di cui all'articolo 86 - obblighi del lavoratore;
- Infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione deposito vendita e trasporto;
- L'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- L'esecuzione in concorrenza con l'attività dell'azienda di lavoro per conto proprio o di terzi fuori dall'orario di lavoro;
- La recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare virgola in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi della Commissione di Conciliazione e Arbitrato prevista all'articolo 12.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata per iscritto al lavoratore da recapitarsi al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente e successivamente comunicato o, in alternativa, a mezzo posta certificata consegna al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta entro 15 giorni dalla scadenza del termine di 5 giorni assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni o dalle controdeduzioni stesse, se prestate entro il suddetto termine. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni purché il datore di lavoro ne dia preventiva comunicazione scritta a lavoratore interessato.

Titolo XII - Preavviso - Dimissioni

Art. 88 - Termini del preavviso

I termini del preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese sono i seguenti:

fino a 5 anni di servizio compiuti	
Quadri e I livello	60 gg di calendario
II e III livello	30 gg di calendario
IV e V livello	20 gg di calendario
VI e VII livello	15 gg di calendario
Oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti	
Quadri e I livello	90 gg di calendario
II e III livello	45 gg di calendario
IV e V livello	30 gg di calendario
VI e VII livello	20 gg di calendario
Oltre 10 anni di servizio compiuti	
Quadri e I livello	120 gg di calendario
II e III livello	60 gg di calendario
IV e V livello	45 gg di calendario
VI e VII livello	20 gg di calendario

Art. 89 – indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 2118 del codice civile in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'articolo 74 del presente CCNL, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente comprensiva del rateo della tredicesima mensilità.

Art. 90 – Dimissioni

In caso di dimissioni in caso di dimissioni sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 92 del presente CCNL. Le dimissioni devono essere rassegnate a decorrere dal primo dal sedicesimo giorno di ciascun mese secondo la seguente tabella:

fino a 5 anni di servizio compiuti	
Quadri e I livello	45 gg di calendario
II e III livello	20 gg di calendario
IV e V livello	15 gg di calendario
VI e VII livello	10 gg di calendario
Oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti	
Quadri e I livello	60 gg di calendario
II e III livello	30 gg di calendario
IV e V livello	20 gg di calendario
VI e VII livello	15 gg di calendario
Oltre 10 anni di servizio compiuti	
Quadri e I livello	90 gg di calendario
II e III livello	45 gg di calendario
IV e V livello	30 gg di calendario
VI e VII livello	15 gg di calendario

In caso il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'articolo 74 del presente CCNL corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei della tredicesima mensilità. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Titolo XIII - Trattamento di fine rapporto

Art. 91 – Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982 numero 297 e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e agli effetti dell'articolo 2120 del codice civile come modificato dalla legge 29 maggio 1982 numero 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti voci:

- i rimborsi spese;

- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dalle imposte;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

I lavoratori, in possesso dei requisiti di legge previsti dalla legge 335/95, che hanno optato per l'attivazione dei versamenti sul fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.

Art. 92 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione secondo le vigenti norme e comunque non oltre i 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Roma, 01 febbraio 2022

UNIMPRESA



UNIAP



CONF.A.I.L.

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]