



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE DEL SETTORE TRASPORTI, LOGISTICA E SPEDIZIONE

Roma, 18 settembre 2023

Decorrenza: 18/09/2023 - Scadenza: 31/12/2025

Parti stipulanti:

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

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



INDICE

PREMESSA

TITOLO I – VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 – Campo di applicazione

Art. 2 - Decorrenza – Durata – Efficacia del contratto

TITOLO II – STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE

Art. 3 – Struttura della contrattazione

TITOLO III – BILATERALITA' - ORGANISMO PARITETICO – FONDO SANITARIO

Art. 4 – Costituzione Ente Bilaterale

Art. 5 - Versamenti all'Ente Bilaterale

Art. 6 - Osservatorio Nazionale

Art. 7 - Ente Bilaterale Territoriale

Art. 8 - Organismo Paritetico

Art. 9 - Fondo Sanitario

Art. 10 - Omissioni dei versamenti

TITOLO IV – DIRITTI SINDACALI

Art. 11 - Rappresentanze sindacali unitarie

Art. 12 - Diritti Sindacali e di associazione

Art. 13 - Assemblea

Art. 14 - Referendum

Art. 15 - Affissioni sindacali

Art. 16 - Delegato aziendale

Art. 17 - Contributi Sindacali

TITOLO V - COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 - Modalità di assunzione

Art. 19 - Visita medica di preassunzione

Art. 20 - Periodo di prova

Art. 21 - Attività stagionali

Art. 22 - Mansioni superiori

TITOLO VI - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 23 – Contratto a tempo determinato

Art. 24 - Durata e proroghe

Art. 25 – Limiti

Art. 26 - Diritto di precedenza

Art. 27 - Retribuzione

TITOLO VII – APPRENDISTATO

Art. 28 – Contratto di apprendistato

Art. 29 – Tipologie di apprendistato

Art. 30 - Proporzione numerica

Art. 31 - Disciplina del rapporto

Art. 32 - Parere di conformità

Art. 33 - Periodo di prova



Art. 34 - Obblighi del datore di lavoro
Art. 35 - Doveri dell'apprendista
Art. 36 - Trattamento normativo
Art. 37 - Livelli d'inquadramento professionale, durata e trattamento economico
Art. 38 - Profili formativi di apprendistato
Art. 39 - Malattia
Art. 40 - Infortunio
Art. 41 - Obblighi di comunicazione
Art. 42 - Formazione
Art. 43 - Apprendistato in cicli stagionali
Art. 44 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato
Art. 45 - Certificazione del contratto
Art. 46 - Rinvio alla legge

TITOLO VIII – LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Art. 47 - Lavoro in somministrazione, sfera di applicabilità
Art. 48 - Proporzione numerica
Art. 49 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare
Art. 50 - Retribuzione

TITOLO IX - ALTRE FORME DI RAPPORTO DI LAVORO

Art. 51 - Contratto di lavoro intermittente
Art. 52 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente
Art. 52 - Lavoro intermittente per periodi predeterminati
Art. 53 - Indennità di disponibilità
Art. 54 - Retribuzione
Art. 55 - Prestatori di lavoro ripartito
Art. 56 - Telelavoro e Lavoro Agile
Art. 57 - Sfera di applicabilità
Art. 58 - Disciplina del rapporto di telelavoro
Art. 59 - Diritti e doveri del telelavoratore
Art. 60 - Poteri e obblighi del datore di lavoro
Art. 61 - Dotazioni strumentali e utenze
Art. 62 - Orario di lavoro

TITOLO X - DECLARATORIA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 63 - Classificazione del personale
Art. 64 - Mansioni promiscue - Mutamento mansioni - Jolly

TITOLO XI – ORARIO DI LAVORO

Art. 65 - Orario di lavoro settimanale
Art. 67 - Lavoro straordinario
Art. 68 - Lavoro notturno – Lavoro domenicale con riposo compensativo – Lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali
Art. 69 - Lavoro parziale o part-time, assistenza portatori di handicap e tossicodipendenti.
Art. 70 - Banca Ore
Art. 71 - Banca delle ore solidali
Art. 72 - Prestazioni supplementari e straordinarie
Art. 73 - Riposo settimanale

TITOLO XII – FERIE E FESTIVITA'

Art. 74 - Ferie



Art. 75 - Festività

Art. 76 - Festività abolite

TITOLO XIII - PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 77 - Assenze e permessi

Art. 78 - Distacco e trasferimento

Art. 79 - Trasferta

Art. 80 - Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario- Recuperi

Art. 81 - Congedo per matrimonio

Art. 82 - Volontariato

Art. 83 - Congedo di maternità

Art. 84 - Congedo di paternità

Art. 85 - Congedo parentale

Art. 86 - Congedi per la malattia del figlio

Art. 87 - Etilismo

Art. 88 - Tossicodipendenza

Art. 89 - Ritiro della patente di guida

Art. 90- Aspettativa

TITOLO XIV - MALATTIA E INFORTUNI

Art. 91- Malattia - Infortuni

TITOLO XV - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 92 - Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso

Art. 93 - Trattamento di fine rapporto

TITOLO XVI - DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 94 - Formazione continua e professionale

Art. 95 - Lavoratori studenti

TITOLO XVII - CODICE DISCIPLINARE

Art. 96 - Codice disciplinare

Art. 97 - Sanzioni - licenziamento

Art. 98 - Mobbing

Art. 99 - Divieti

Art. 100 - Risarcimento danni

Art. 101 - Sistemi di video sorveglianza aziendale e GPS

TITOLO XVIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 102 - Normale retribuzione

Art. 103 - Tipologie di retribuzione

Art. 104 - Minimi di paga

Art. 105 - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

Art. 106 - Procedure di prima applicazione del presente contratto

Art. 107 - Assorbimenti

Art. 108 - Anzianità di servizio e aumenti di merito

Art. 109 - Tredicesima mensilità

Art. 110 - Indennità varie

Art. 111 - Corresponsione della retribuzione

TITOLO XIX - CESSIONE E TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Art. 112 - Cambio appalto



Art.113 - Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda

TITOLO XX – SALUTE E SICUREZZA

Art. 114 - Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

Art. 115 - Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro

TITOLO XXI – COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 116 - Commissione Regionale di Garanzia e Conciliazione

Art.117 - Composizioni Commissioni Paritetiche di Conciliazione e sede della Commissione Nazionale

Art. 118 - Convocazione della Commissione Nazionale

Art. 119 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale

Art. 120 - Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale

Art. 121 - Composizione e sede della Commissione Regionale e/o Territoriale

Art. 122 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale

Art. 123 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale

Art. 124 - Attivazione della procedura di conciliazione

Art. 125 - Richiesta del tentativo di conciliazione, convocazioni delle parti e istruttoria

Art. 126 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

Art. 127 - Risoluzione bonaria della controversia

Art. 128 - Decisioni

Art. 129 - Risoluzione della lite in via arbitrale

Art. 130 - Commissione Paritetica Settoriale

TITOLO XXII - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 131 - Contrattazione collettiva decentrata

Art. 132 - Adesione di altre OO.SS. al presente CCNL

Art. 133 - Archivio Contratti

Art. 134 - Disposizioni finali

Art. 135 - Divieto di riproduzione e condizioni di stampa



PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nasce dalla volontà delle Parti sociali di ottimizzare l'organizzazione e le scelte delle realtà produttive che operano nel mercato del trasporto delle merci, della logistica e della spedizione. Le intese sono rivolte a garantire una maggiore tutela, efficienza e valorizzazione dei servizi e delle professionalità presenti nel settore, nonché a favorire, con tutti gli strumenti possibili, il dialogo e la collaborazione tra le parti in azienda, anche al fine di prevenire potenziali conflitti e massimizzare tutte le risorse a disposizione.

Il Contratto Collettivo Nazionale rappresenta la base normativa e contrattuale fondamentale per definire quel complesso minimo inderogabile di norme, di diritti, di retribuzione e delle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto, finalizzato alla crescita comune delle parti coinvolte.

Il presente Contratto Collettivo si pone, invero, il precipuo obiettivo, nei limiti di quelle che sono le disposizioni normative vigenti, di affiancare all'intangibilità della retribuzione economica un sistema di Welfare aziendale che permetta al lavoratore di fruire di servizi aggiuntivi e all'azienda di ammortizzare parte del carico fiscale sul costo del lavoro.

A tal fine, nell'ambito dell'evoluzione dei rapporti contrattuali e, soprattutto, della necessità di ascoltare le esigenze del territorio e delle singole realtà aziendali, le Parti sociali condividono di incentivare il modello di relazioni sindacali e della contrattazione condivisa, promuovendo i sistemi incentivanti la produttività e il temperamento delle esigenze tra azienda e lavoratori: convengono, infatti, che è proprio in azienda che si devono ricercare le soluzioni economiche e normative ispirate ai valori di correttezza, di sussidiarietà, di solidarietà e flessibilità, nel rispetto del primario obiettivo di favorire la massima occupazione.

Le Organizzazioni firmatarie concordano nel considerare il contenuto del presente CCNL come unitario ed inscindibile in ogni sua parte, ed intendono fornire con il presente contratto una risposta all'esigenza sempre più sentita di 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.

Tali intenti sono indirizzati al fine di consentire alle aziende di poter essere più competitive sul mercato nazionale ed internazionale e, di conseguenza, di poter spingere ad un incremento dei livelli occupazionali e della professionalità degli addetti dei settori coinvolti, nello specifico quello dei trasporti, integrato da quello della logistica industriale e della movimentazione delle merci.

Il comparto oggetto del presente contratto è infatti in continua evoluzione, atteso che la competitività viene alimentata anche dall'e-commerce, o commercio elettronico, un mercato sempre più in espansione che è contraddistinto da elementi del tutto nuovi rispetto al mercato ordinario.

In considerazione delle sue enormi potenzialità imprenditoriali ed occupazionali, le Parti sociali concordano nell'opportunità di voler meglio regolamentare, incentivare e disciplinare tale forma di mercato, nel quale vi è una completa sostituzione dell'impresa di trasporto-spedizione-logistica all'intermediario commerciale.

Il settore delle attività del commercio elettronico, infatti, supera la tradizionale filiera dei servizi logistici (magazzinaggio, trasporto e consegna) e non si sostanzia esclusivamente nelle attività di distribuzione fisica delle merci; nell'e-commerce l'azienda riceve direttamente l'ordine dal cliente finale, gestisce l'incasso e i servizi successivi alla transazione economica e richiede sia nuove forme di professionalità (si pensi alla struttura stessa della transazione on line, e quindi conoscenze informatiche specifiche, e collaterali ad attività bancarie) sia ad una diversa collocazione delle modalità della prestazione lavorativa, come, un esempio tra tutti, il telelavoro.

Con il presente contratto collettivo le Parti sociali firmatarie sottolineano, in ogni caso, il

ruolo strategico della contrattazione collettiva e la sua funzione di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la sua essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

La stipula del presente contratto è stata quindi improntata ad uno spirito di massima solidarietà tra lavoro e capitale e ha tra i suoi obiettivi quello di rendere più innovativa la stessa metodologia contrattuale, prevedendo in modo analitico un duplice livello di contrattazione:

- la contrattazione di livello nazionale;
- la contrattazione di livello aziendale.

La contrattazione aziendale si pone come strumento essenziale ai fini dell'ascolto delle esigenze delle singole realtà aziendali e consente di strutturare, nei limiti predisposti dal legislatore, un impianto normativo rivolto a migliorare innanzitutto la disciplina del rapporto di lavoro.

Le Parti sociali ribadiscono che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali e si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo e di denuncia di eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, *in primis* al "lavoro nero" ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

Dall'altra parte concordano nella necessità di adottare tutte le misure ritenute più opportune al fine di disincentivare e contrastare eventuali condotte che possano determinare ricadute negative sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, nonché sull'efficienza e competitività delle aziende.

A tal uopo, è stato previsto un rafforzamento normativo nei casi di cambio d'appalto, molto ricorrenti nel settore di riferimento, per mantenere inalterato il livello occupazionale dei lavoratori interessati.

Altra nota evincibile dal presente CCNL è una particolare attenzione alla ricerca della continua formazione professionale del lavoratore, elemento imprescindibile per adeguarsi ad un sistema organizzativo-lavorativo sempre più dinamico e alla tutela dei lavoratori.

Non da ultimo è da rilevare la volontà delle Parti sociali di rafforzare ed incentivare il sistema di controllo e verifica della corretta applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e in tutte le aree nel quale esso viene ad essere svolto, anche in virtù delle disposizioni espresse dal D.lgs. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) e dalla Direttiva Europea 89/ 391 /CEE (direttiva quadro sulla SSL). Le Parti concordano, pertanto, di promuovere un'attenzione e un impegno costante verso la tutela della salute e l'integrità fisica del lavoratore, attraverso specifiche attività di prevenzione, formazione ed informazione adeguate a tale scopo.

TITOLO I – VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro del personale dipendente delle aziende che svolgono, anche per conto terzi, funzioni sostanziali, principali o collaterali nel settore dell'autotrasporto su strada e della spedizione merci, delle aziende di servizi logistici e ausiliari del trasporto, operanti singolarmente o anche all'interno di strutture logistiche, centri distributivi alimentari e non, all'interno di infrastrutture interportuali, autoportuali, portuali ed aeroportuali, nonché delle aziende che svolgono attività di commercio elettronico, ad esclusione delle aziende destinatarie del CCNL dei lavoratori dei porti.

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori delle aziende che operano nel campo di



applicazione del presente articolo.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con Parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle Parti stipulanti stesse.

Le disposizioni del presente contratto devono considerarsi correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, non è ammessa alcuna parziale applicazione dello stesso.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia, restando salve le condizioni di maggior favore ivi previste.

Art. 2 - Decorrenza – Durata – Efficacia del contratto

Il presente contratto ha decorrenza dal 18 settembre 2023 e scadenza al 31 dicembre 2025.

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

Il presente CCNL, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore 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.

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

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo di rinnovo che, dalla data di scadenza del contratto, riconosce la copertura economica nella misura stabilita pari al 28% della perdita di valore stabilita dall'IPCA per i primi sei mesi e pari al 32% dal settimo al dodicesimo mese a favore dei dipendenti in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

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

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

TITOLO II – STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE

Art. 3 – Struttura della contrattazione

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

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

A) CONTRATTAZIONE DI I° LIVELLO

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro assolve alla principale funzione di

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

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

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

B) CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO

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

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

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

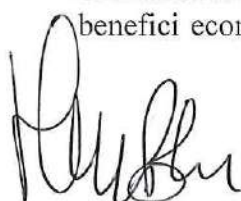
La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali di concerto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)/ Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) ove costituite e della dirigenza aziendale.

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

Nel caso in cui le aziende 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 stipulanti il presente CCNL.

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

- trattamenti retributivi integrativi;
- trattamenti economici del personale inviato in trasferta superiori a quelli stabiliti dal presente CCNL;
- regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva;
- istituzione o disciplina particolare di Premi di produttività e/o Indennità di trasporto;
- determinazione e modalità di erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo buoni pasto, buoni



- spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
- disciplina e ampliamento delle prestazioni del Welfare Contrattuale;
 - contabilizzazione mensile dei ratei di tredicesima e ammissibilità del relativo pagamento;
 - quattordicesima mensilità;
 - deroghe al limite di assunzioni a tempo determinato, anche per attività stagionali;
 - diversa modulazione dell'orario di lavoro con particolare riguardo alla distribuzione dello stesso nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;
 - deroghe sulla durata del lavoro giornaliero, settimanale, mensile e/o annuale;
 - articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale viaggiante e no, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno;
 - programmazione delle ferie;
 - modalità di fruizione dei permessi sindacali;
 - approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato;
 - ampliamento della Banca Ore e diversa modulazione della Banca ore solidali;
 - programmi per la formazione e l'aggiornamento del personale;
 - modifica delle mansioni assegnate ai lavoratori per diversa organizzazione degli assetti organizzativi aziendali;
 - accordi sull'introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

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

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

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

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

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

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



TITOLO III – BILATERALITA' - ORGANISMO PARITETICO – FONDO SANITARIO

Art. 4 – Costituzione Ente Bilaterale

Le Parti sociali, al fine di migliorare la gestione partecipativa del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, convengono di istituire un organismo denominato “**Ente Nazionale Bilaterale Trasporti**”, in sigla “**E.Na.Bi.T.**”.

Fermo quanto sarà ulteriormente stabilito dalle Parti in sede di costituzione dell'Ente Bilaterale, gli ambiti delle materie demandate alla competenza dell'Ente stesso possono essere individuate, a titolo meramente esemplificativo e non già esaustivo, nelle seguenti attività:

- a. Programmare ed organizzare relazioni sul quadro economico, assistenziale e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato, sulle forme associative, sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini, rilevazioni sullo sviluppo del settore, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro a fornire alle parti il supporto tecnico necessario, sia attraverso l'azione moralizzatrice del settore, sia alla realizzazione degli incontri di informazione.
- b. Provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente delle informazioni, e necessità professionali formative dei vari settori rappresentati, elaborando proposte di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative, nazionali, comunitarie ed extracomunitarie, in collaborazione con tutti gli Enti competenti finalizzate a creare le condizioni più opportune per lo sviluppo delle iniziative associative a livello territoriale.
- c. Provvedere al monitoraggio delle attività formative per lo sviluppo e identificazione dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti ad ogni singolo settore.
- d. Ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone la raccolta, per la successiva trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge 936/86.
- e. Attivare ogni specifica formazione dei lavoratori e dei quadri per il miglioramento operativo delle singole strutture.
- f. Ricevere ed elaborare ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato, contratti a termine, borse di studio e di ogni altra forma di rapporto formativo finalizzato al lavoro ed alla assistenza fornita.
- g. Svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.
- h. Svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (legge Biagi).
- i. Attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai CCNL che ad esso fanno riferimento.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Ente Bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto o indiretto faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando a istituti, consorzi od altri enti previa delibera del Comitato Esecutivo.

L'Ente Bilaterale si doterà di una commissione di certificazione dei contratti e di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie individuali o collettive.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale saranno composti su base paritetica tra l'associazione sindacale dei datori di lavoro e l'associazione sindacale dei lavoratori firmatarie del presente CCNL.



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

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

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

L'Ente Bilaterale Nazionale, le sedi regionali e provinciali saranno costituiti da rappresentanti nominati esclusivamente dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

Art. 5 - Versamenti all'Ente Bilaterale

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

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

Tabella 1

Contributi per Lavoratori	Contributi mensili per ciascun Lavoratore Su paga base conglobata
Datori di lavoro	€ 0,50
Lavoratori	€ 0,50
Totale contributo	€ 1,00

Art. 6 - Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL; allo stesso confluiscono i dati forniti dal datore di lavoro, associazioni datoriali, associazioni dei datori di lavoro, lavoratori occupati e no, in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale e ricollocazione.

A tal fine l'Osservatorio:

- a) riceve le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente, con cadenza semestrale, nonché i risultati trasmessi dagli Enti Territoriali;
- b) riceve, anche ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti di inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale;
- c) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione.

Art. 7 - Ente Bilaterale Territoriale

L'Ente Bilaterale Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti sociali stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e ricollocazione; a tal fine promuove:

- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento al lavoro dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente Nazionale e con la Rete Nazionale del Lavoro;
- e) le azioni più opportune affinché, di concerto con gli Organismi competenti, siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- f) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- g) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.

L'Ente Bilaterale Territoriale svolge, altresì, tutte le attività funzionali all'esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente.

Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente Bilaterale Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio nazionale, sostituite a tale scopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione qualora la loro presenza sia ridotta a livello locale.

Art. 8 - Organismo Paritetico

Le Parti sociali stipulanti concordano, altresì, di costituire l'Organismo Paritetico Nazionale, che assumerà la denominazione di **“Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro”**, in sigla **“O.P.N. Sicurezza e Lavoro”**, quale sede privilegiata per la promozione e programmazione dell'attività formativa e per la raccolta e l'elaborazione di buone prassi a fini prevenzionistici, per lo sviluppo di azioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e per l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia (art.2, comma 1, lett. ee), D.lgs. 81/2008 e s.m.i.).

“O.P.N. Sicurezza e Lavoro” è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali che saranno definite dallo statuto e dal regolamento interno.

“O.P.N. Sicurezza e Lavoro” attua ogni utile iniziativa e, rivolta, in particolare:

- a supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- a svolgere, promuovere e collaborare alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali;



- a rilasciare, su richiesta delle aziende, specifiche attestazioni in merito allo svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, *in primis* l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i., della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

Art. 9 - Fondo Sanitario

Le Parti sociali intendono integrare il Servizio Sanitario Nazionale con prestazioni aggiuntive obbligatorie cui provvederà l'Ente Bilaterale attraverso la "*Società di Mutuo Soccorso Confintesa Salute*", più brevemente denominata "*Mutua Confintesa Salute*", c.f. 16191451000, cui aderiranno i lavoratori. Mutua Confintesa Salute è costituita ai sensi dell'art.9 del D.lgs. 502/92 e pertanto i versamenti in favore della stessa godono dei benefici fiscali e contributivi previsti in materia (contributo di solidarietà).

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

Tabella 2

Contributi per Lavoratori	Contributi mensili per ciascun Lavoratore
Quota Datori di lavoro	€ 12,00
Quota Lavoratori	€ 3,00
Totale contributo finanziamento Ente Bilaterale per prestazioni integrative sanitarie	€ 15,00

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

Nessuna prestazione sarà dovuta dall'Ente Bilaterale al lavoratore dipendente qualora l'Azienda non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultino parziali; in tali casi resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al lavoratore, fermo, in ogni caso, l'obbligo del relativo versamento. Il diritto alle prestazioni in favore dei dipendenti è disciplinato dall'Ente Bilaterale con regolamento pubblicato sui siti istituzionali. Le prestazioni ed i servizi resi dall'Ente Bilaterale costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti e dei costi contrattuali.

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

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

Art. 10 - Omissioni dei versamenti

Le quote dovute all'Ente Bilaterale così come definite all'art.5 (Tabella 1) e quelle destinate ai servizi di Mutua Confintesa Salute (Tabella 2) sono obbligatorie e costituiscono parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Conseguentemente, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a

corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione (EDR), non assorbibile, di importo pari ad € 30,00 corrisposto per 13 mensilità, rientrante nella retribuzione di fatto. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: *"mancata adesione all'Ente Bilaterale ed al Fondo Sanitario"*.

TITOLO IV – DIRITTI SINDACALI

Art. 11 - Rappresentanze sindacali unitarie

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie il CCNL riconoscono nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie lo strumento prioritario per un'adeguata rappresentanza dei lavoratori in ambito aziendale, in un'ottica di favorire un costruttivo confronto e di potenziare le relazioni sindacali nei luoghi di lavoro.

In tale contesto, le parti convengono: in conformità all'art. 19 e 35, comma 2, della Legge n. 300/1970, di riservare alle OO.SS. firmatarie il CCNL di costituire Rappresentanze Sindacali Unitarie; che dette rappresentanze unitarie potranno avere una durata in carica massima di 36 mesi; sino ad elezione di R.S.U., le funzioni di rappresentanza saranno devolute alle R.S.A., ove costituite, ed i cui diritti restano fermi e validi.

Le parti convengono altresì che alle sole OO.SS. firmatarie è riservato il diritto di indire le elezioni delle R.S.U.; alle rimanenti organizzazioni sindacali è riservato il potere di iniziativa ove esse raccolgano almeno il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto.

In ogni caso, è richiesto che le procedure di elezione, in dettaglio, siano portate a conoscenza dei lavoratori e del datore di lavoro, con preavviso di almeno 10 giorni.

I componenti delle R.S.U. subentrano ai membri delle R.S.A., anche per quanto concerne i relativi consigli direttivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, dei permessi e delle tutele del lavoro già loro riconosciuti dalla legge e dalla L. n. 300/1970.

Art. 12 - Diritti Sindacali e di associazione

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

Le aziende aderenti all'associazione datoriale stipulante 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.

Le aziende aderenti all'associazione datoriale stipulante il presente CCNL, che impiegano meno di 16 dipendenti, garantiranno:

- ai lavoratori 8 ore annue per partecipazione alle assemblee;
- alle RSA/RSU della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante 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:

- 24 giorni all'anno di permessi retribuiti per i componenti degli organi esecutivi o direttivi nazionali, regionali e provinciali;
- 2 ore all'anno di permesso retribuito per ogni dipendente componente il direttivo della RSA/RSU.

Tutti i permessi sindacali dovranno essere richiesti alla Direzione Aziendale per iscritto con almeno 5 giorni di anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Le Parti stipulanti demandano espressamente alla Contrattazione di II° livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti

permessi, al fine di consentire la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione del monte ore complessivo sia attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica sindacale ricoperta.

Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

La data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra Direzione aziendale e il comitato elettorale, e possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Art. 13 - Assemblea

I lavoratori in forza nell'unità aziendale hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro; la convocazione deve essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno 5 (cinque) giorni di anticipo; le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite piattaforme telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.

A ciascun lavoratore è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 24 (ventiquattro) ore all'anno normalmente retribuite.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione.

Art. 14 - Referendum


Al di fuori dell'orario di lavoro, è consentito ai dipendenti l'espletamento di pratiche referendarie, generali o per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, purché indetti dalle R.S.A. regolarmente costituite e nei limiti previsti di quanto stabilito dalla L. n. 300/1970.

Art. 15 - Affissioni sindacali

È consentito alle organizzazioni territoriali, aderenti alle OO.SS. firmatarie, l'affissione, in apposita bacheca, di comunicazioni, recanti la firma di dirigenti sindacali. Le già menzionate comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali o attinenti al rapporto di lavoro.

Art. 16 - Delegato aziendale

Per tutto quanto concerne materie afferenti al CCNL ed alla normativa in materia di lavoro, le OO.SS. firmatarie potranno nominare ciascuna un delegato aziendale ogni venti iscritti, ai fini di un'unitaria interlocuzione con il datore di lavoro.



Art. 17 - Contributi Sindacali

Il lavoratore che intenda versare, tramite ritenuta mensile sulla busta paga, il proprio contributo sindacale all'Organizzazione Sindacale sottoscrittrice del presente accordo, potrà incaricare l'azienda attraverso apposita delegazione di pagamento espressa in forma scritta.

La trattenuta da destinare a contributo sindacale non potrà essere inferiore all'1% del minimo tabellare conglobato.

La trattenuta sarà applicata su tutte le mensilità (compresa la tredicesima e la quattordicesima - ove prevista dalla contrattazione di 2° livello) percepite dal lavoratore e sarà versata mensilmente a Confintesa.

La delegazione di pagamento dovrà contenere gli estremi identificativi del conto corrente su cui l'Azienda effettuerà il versamento dei contributi sindacali e potrà comunque essere revocata in qualunque momento con comunicazione effettuata per iscritto dal lavoratore da indirizzarsi sia all'Azienda che all'organizzazione sindacale.

Gli effetti propri della revoca decorreranno dal mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'Azienda, salvo diverse previsioni contenute nella originaria delegazione di pagamento.

TITOLO V - COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 - Modalità di assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore e dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

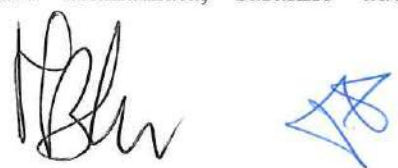
- Data di assunzione;
- Tipologia e durata del rapporto;
- Durata dell'eventuale periodo di prova;
- Qualifica di inquadramento;
- Il livello retributivo e le mansioni assegnate al lavoratore;
- La/e sede/i di lavoro ovvero l'ambito territoriale di operatività.

Documenti per l'assunzione

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

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

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



l'assunzione.

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

Il dipendente dovrà dichiarare la sua residenza, il suo domicilio e/o la sua dimora comunicandone i successivi mutamenti, anche di breve durata.

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

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

Art. 19 - Visita medica di preassunzione

Le Parti concordano e stabiliscono che le aziende possano far sottoporre, prima dell'assunzione, a propria cura e spese, il potenziale lavoratore a visita medica da parte del sanitario di fiducia aziendale al fine di accertare i requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro a cui sarà destinato.

La visita medica preassuntiva, inizialmente vietata dall'art. 41, comma 3, lett. a) del D.lgs. 81/08 e poi ammessa dall'art.26 del D.lgs. 106/2009, può svolgere una funzione dirimente al fine di verificare se il soggetto è idoneo alla mansione che in caso di assunzione gli verrebbe assegnata.

Considerata la peculiarità e le specificità delle mansioni previste per il personale dei settori disciplinati dal presente contratto, ed in particolar modo per il personale viaggiante, ai fini meramente esemplificativi la visita preassuntiva potrebbe prevedere i seguenti accertamenti sanitari: Visita oculistica, Spirometria, Audiometria, Esami del sangue, Test alcol e droga.

Ferma ed impregiudicata, in ogni caso, l'applicazione delle norme relative alla sorveglianza sanitaria di cui al D.lgs. 81/08 e s.m.i. successivamente all'assunzione.

Il datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, così come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, non potrà in ogni caso, effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 20 - Periodo di prova

L'assunzione potrà essere effettuata previo decorso del periodo di prova, che dovrà essere esplicitato nella lettera di assunzione ed espressamente accettato dal lavoratore. Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Il periodo di prova è diversificato secondo i livelli contrattuali e non potrà superare, in ogni caso, i seguenti giorni di effettiva prestazione lavorativa,

- Quadri 6 mesi
- livelli 7-6 5 mesi
- livello 5 4 mesi
- livelli 4-3 3 mesi
- livello 2-1 1 mese

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di 6 mesi (art. 7, comma 1, D.lgs. n. 104/2022).

Ai sensi del comma 2 del citato D.lgs. 104/2022, nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

Il decorso del periodo di prova resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia o infortunio.

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

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

Art. 21 - Attività stagionali

Ferma la necessità e la volontà comune di perseguire politiche aziendali che garantiscano un'occupazione stabile, le Parti concordano che, qualora l'azienda svolga attività stagionali, motivate da picchi di produttività legati a particolari periodi dell'anno, purché di durata non inferiore a 30 giorni lavorativi, sarà necessario sottoscrivere specifico accordo aziendale al fine di disciplinare le particolari problematiche derivanti dalle peculiarità delle prestazioni.

In ogni caso il numero dei dipendenti addetti alle attività stagionali non potrà essere superiore al 20% dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato da calcolarsi come media riferita all'ultimo semestre.

Art. 22 - Mansioni superiori

Il lavoratore dipendente può essere chiamato a svolgere mansioni diverse dalle proprie attività ordinarie e da quelle previste dal proprio livello contrattuale qualora sussistano specifiche esigenze produttive e sempre che non siano previste condizioni peggiorative della propria posizione lavorativa.

Qualora, invece, venga previsto lo svolgimento di mansioni di livello superiore rispetto a quello di inquadramento, al lavoratore dipendente dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per detto livello superiore.

Affinché il lavoratore venga inquadrato nel nuovo livello contrattuale è necessario che lo svolgimento delle mansioni superiori:

- sia effettuato per un posto vacante in una funzione individuata in ambito aziendale;
- non abbia luogo per la sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto;
- non si prolunghi per un periodo superiore ai tre mesi consecutivi, oppure 6 mesi frazionati nell'arco di 18 mesi, il cui calcolo decorre dall'effettivo inizio della mansione superiore.

Il dipendente che abbia acquisito il livello superiore per effetto di quanto innanzi precisato continuerà a svolgere anche le mansioni del livello di provenienza già svolte prima del passaggio di livello.

Il presente articolo non verrà applicato al lavoratore dipendente inquadrato con la qualifica di "Jolly", di seguito individuata.

TITOLO VI - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 23 – Contratto a tempo determinato

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono effettuate secondo le stesse modalità previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere utilizzato per soddisfare un duplice interesse: quello del datore di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei lavoratori per svolgere determinate tipologie di attività, e quello dei

lavoratori interessati a svolgere tale attività, anche in forme di telelavoro o lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge e di contratto applicabili.

L'assunzione a tempo determinato deve essere stipulata in forma scritta "ad substantiam", ad eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni; una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore prima o contestualmente all'inizio della prestazione lavorativa e deve contenere espressamente la specifica delle esigenze che giustificano il tempo determinato.

In caso di proroga del contratto a tempo determinato l'indicazione dell'esigenza specifica è necessaria allorquando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

Il contratto di assunzione a tempo determinato può prevedere il periodo di prova, la cui durata non potrà essere superiore al 75% della durata del rapporto di lavoro.

Il contratto dovrà prevedere, oltre a quanto stabilito dal precedente articolo 32, anche i seguenti elementi:

- la durata prevista del rapporto di lavoro con termine "a tempo" o "a condizione" nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;
- l'esercizio del diritto di precedenza sui nuovi contratti stipulati dall'azienda;
- l'erogazione mensile del rateo delle mensilità supplementari maturate, ove prevista;
- in caso di proroga o di rinnovo, la specificazione delle condizioni previste dalla normativa vigente.

Alla scadenza del termine prefissato il rapporto di lavoro si conclude automaticamente senza necessità di preavviso.

Ai sensi dell'art. 19 c. 2 del D.lgs. n.87/2018, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, salvo diverse disposizioni di legge, non può superare i dodici mesi.

In caso di stipula di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle condizioni innanzi indicate, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero (esigenze di sostituzione di altri lavoratori);
- Esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

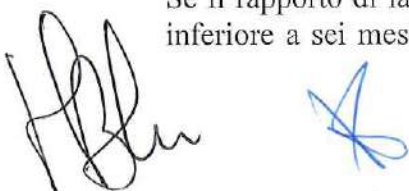
Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

L'assunzione a tempo determinato finalizzata alla sostituzione di un lavoratore/lavoratrice può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.lgs. n.151/2001.

L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSA, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si



considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei già menzionati termini.

Art. 24 - Durata e proroghe

La proroga del contratto a tempo determinato è ammessa, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia superiore a 12 mesi, o 24 mesi per le specifiche esigenze indicate al precedente articolo 37, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di 12 mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Qualora non vengano rispettati i detti limiti e il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato.

I termini indicati di 12 e 24 mesi non si applicano nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per la sostituzione di lavoratori assenti che hanno diritto alla conservazione del posto. In questo caso nel contratto individuale consegnato al dipendente deve essere indicato obbligatoriamente il nominativo del lavoratore sostituito.

I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

L'intervallo di tempo per la riassunzione a termine del medesimo lavoratore, ai sensi dell'art.5, comma 3 ultimo periodo del D.lgs. n.368/2001 e s.m.i. è fissato in 10 giorni in caso di contratto di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni nel caso di contratto di durata superiore a 6 mesi per tutte le fattispecie di legittima apposizione del termine. Qualora la riassunzione avvenga prima dei suddetti termini il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Art. 25 – Limiti

Le Parti concordano che, fatta salva la deroga per i lavoratori mobili, ai sensi dell'art.23 c.1 del D.lgs.n.81/2015, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.

Tuttavia, qualora se ne ravvisi la necessità, il detto limite può essere derogato attraverso la stipula di un accordo aziendale con le OO.SS. territoriali congiuntamente alle RSA/RSU in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n.1 lavoratori nelle singole unità produttive con meno di 5 dipendenti.

Resta inteso che le dette limitazioni numeriche non si applicano ai contratti a tempo determinato che vengano stipulati per le seguenti casistiche:

- nella fase di avvio di nuove attività per un periodo biennale;
- da imprese *start-up* innovative di cui all'art.25 c.2 e 3 del decreto-legge n.179/2012, convertito con modificazioni, dalla Legge n.221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art.25 per le società già costituite;
- per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del D.lgs.n.81/2015;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni.

In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, l'azienda dovrà corrispondere per ciascun lavoratore un importo a titolo di sanzione amministrativa pari al:

- 10 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori

assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.
Annualmente l'azienda fornirà alla RSA/RSU indicazioni in merito al numero totale dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, distinti per causale, e il numero totale delle ore di lavoro rispettivamente prestate.

Art. 26 - Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi non ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, salvo espressa richiesta in tal senso.

Il lavoratore assunto 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.

Il diritto di precedenza di cui ai punti precedenti può essere esercitato soltanto se il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue al termine di un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti punti 1) e 2) deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'art.1 c.2 Legge n.78/2014.

Fermi restando i suddetti termini di sei e tre mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato.

In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

Ai prestatori di lavoro che già hanno prestato la propria opera con contratto a tempo determinato è riconosciuto il diritto di precedenza per l'assunzione, nell'impresa con le stesse funzioni e livello retributivo, fermo restando l'obbligo della richiesta di assunzione fatta entro e non oltre i 3 mesi dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

Detto diritto decade, comunque, se il rapporto è stato interrotto per oltre 8 mesi. Fermo restando il periodo degli 8 mesi, nel caso di più richieste di assunzione, verranno prese in considerazione, per la precedenza di assunzione:

- l'anzianità di servizio maturata in azienda;
- l'anzianità anagrafica;
- l'appartenenza alle categorie protette;
- carico familiare;
- la recidiva disciplinare.

La valutazione dei detti criteri è demandata alla contrattazione di secondo livello.

Per quanto non previsto nel presente articolo si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 27 - Retribuzione

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima mensilità, il TFR, il trattamento di malattia o infortunio ed ogni altro trattamento previsto in azienda per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello, corrisposte e frazionate per 365 esimi, rapportato in funzione della durata del rapporto di lavoro, nonché a quanto espressamente disciplinato dalla contrattazione di 2° livello ove prevista.

Al lavoratore con contratto a tempo determinato è, altresì, assicurata una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni svolte, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

Qualora il contratto a tempo determinato si trasformi in contratto a tempo indeterminato,

il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

TITOLO VII – APPRENDISTATO

Art. 28 – Contratto di apprendistato

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

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

Art. 29 – Tipologie di apprendistato

Le Parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Il contratto è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs. n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex art.44 c.1 D.lgs. n.81/2015).

L'assunzione di personale con contratto di apprendistato professionalizzante può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi del vigente CCNL, ferme restando le durate prestabilite per i periodi di formazione e le ore medie annue di formazione previste per gli apprendisti assunti a tempo pieno.

Con riferimenti alle tipologie di apprendistato previste alle lettere a) e c) dell'art. 1, D.lgs. n. 167/2011, l'inoltro del piano formativo previsto dal già menzionato art. 1, sarà effettuato, oltre che per verificare il rispetto di quanto previsto al secondo capoverso del presente articolo, al fine di verificare tramite l'osservatorio territoriale la diffusione e l'utilizzo di tali tipologie contrattuali.

Art. 30 - Proporzione numerica

In aziende in cui il numero di dipendenti è inferiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori in servizio presso l'azienda stessa.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori o che ne abbia in numero uguale o inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

In aziende in cui il numero di dipendenti è pari o superiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori in servizio.

La facoltà di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno l'80% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12

mesi precedenti; detta regola non trova applicazione fino a 5 unità non confermate.

Art. 31 - Disciplina del rapporto

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà risultare da atto scritto tra azienda e lavoratore e dovrà espressamente prevedere:

- la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate,
- il periodo di prova,
- il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio (ove esistente) e quello finale,
- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale;
- il tutor assegnato;
- la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

Art. 32 - Parere di conformità

Il parere di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'Ente Bilaterale.

Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente Bilaterale per il rilascio del detto parere.

L'Ente Bilaterale sottoporà a verifica del rispetto delle norme di cui al presente CCNL in materia di apprendistato, i programmi formativi indicati dall'azienda ovvero i contenuti del Piano Formativo, in relazione alle specifiche qualifiche professionali.

Ove l'Ente Bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, la stessa si intenderà negata.

Art. 33 - Periodo di prova

Il periodo di prova non potrà avere durata superiore a quello stabilito per la generalità dei dipendenti inquadrati nella stessa qualifica di "approdo" dell'apprendista.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art. 34 - Obblighi del datore di lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che proceda all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal contratto;
- di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre

che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 35 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona (tutor) da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda.
- L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 36 - Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori, salve specifiche disposizioni. La retribuzione spettante all'apprendista non potrà essere determinata secondo le tariffe di cottimo.

Art. 37 - Livelli d'inquadramento professionale, durata e trattamento economico

Il livello d'inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla qualifica di "approdo".

In relazione alla qualificazione da conseguire, il contratto di apprendistato professionalizzante si articola in più periodi di formazione, per la durata complessiva massima di 36 mesi.

Il lavoratore viene inquadrato dalla data di assunzione nel livello di inquadramento corrispondente alla qualifica da conseguire, ma la retribuzione viene riconosciuta in misura percentuale proporzionata all'anzianità di servizio, così come di seguito indicato.

Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà pari a:

- a) per il primo anno il 65% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- b) per il secondo anno il 75% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- c) per il terzo anno l'85% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Resta inteso che, qualora le parti intendano ridimensionare la durata dell'apprendistato il trattamento economico sarà commisurato alle percentuali di cui sopra nella misura più favorevole per l'apprendista.

Alla fine dell'apprendistato il livello d'inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica di cui sia stata conseguita la formazione, se non si dà luogo al recesso.

Art. 38 - Profili formativi di apprendistato

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

Qualora la Regione non abbia provveduto alla regolamentazione del piano formativo, viene di seguito riportato un elenco indicativo dei profili formativi:

Addetto alla circolazione dei treni - operatore specializzato

- Supervisionare la movimentazione locomotive e veicoli.

Addetto al magazzino



- Imballare e preparare la merce per la spedizione;
- Organizzare la sicurezza degli impianti, degli addetti e delle merci;
- Attuare un sistema di contenimento dei costi nella gestione delle scorte;
- Conservare le merci garantendo la catena del freddo;
- Eseguire il monitoraggio dei livelli delle scorte;
- Eseguire le attività di picking;
- Individuare e classificare le scorte;
- Movimentare e collocare la merce manualmente;
- Organizzare le operazioni di scarico garantendo la catena del freddo;
- Organizzare le operazioni di uscita della merce garantendo la catena del freddo;
- Organizzare l'acquisizione dei dati con sistemi IT;
- Pianificare l'utilizzo di infrastrutture, spazi, mezzi tecnici e personale;
- Rilevare le esigenze del cliente per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Verificare l'efficienza degli impianti;
- Ricevere la merce e la documentazione di corredo;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce da caricare;
- Redigere il contratto di appalto per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Predisporre l'offerta per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Predisporre la documentazione per la merce in uscita;
- Verificare l'efficienza delle celle frigorifere.

Addetto alla manutenzione di materiale rotabile - capo tecnico

- Eseguire interventi di saldatura su materiale rotabile;
- Eseguire interventi di verniciatura su mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione delle parti elettriche ed elettroniche carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione di parti meccaniche, di mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione di parti pneumatiche ed oleodinamiche;
- Eseguire la riparazione e manutenzione su dispositivi elettronici e sistemi di telecomunicazioni;
- Programmare e coordinare gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria del materiale rotabile;
- Gestire il magazzino e gli approvvigionamenti;
- Manovrare e condurre condotte e mezzi di sollevamento

Addetto alla logistica

- Chiudere l'iter documentale di una spedizione in ambito EXTRA UE;
- Chiudere l'iter documentale di una spedizione in ambito UE;
- Gestire e supervisionare le operazioni di scarico della merce;
- Gestire la documentazione di corredo alla spedizione di merci extra UE;
- Gestire la documentazione di corredo alla spedizione di merci in ambito UE;
- Gestire manutenzione ed acquisto dei mezzi su gomma;
- Localizzare i mezzi su gomma;
- Organizzare l'accoglienza dei mezzi di trasporto destinati al reinoltro;
- Ottemperare agli adempimenti per la sicurezza di merci, addetti ed impianti in un centro internodale;
- Pianificare e programmare l'impiego della flotta;
- Pianificare utilizzo di infrastrutture, spazi, mezzi tecnici e personale del centro internodale;
- Predisporre la lettera d'istruzione per la spedizione di merci in ambito EXTRA UE;
- Predisporre la lettera d'istruzione per la spedizione di merci in ambito UE;
- Pianificare il servizio di sub-fornitori su scala ripetuta o una tantum;

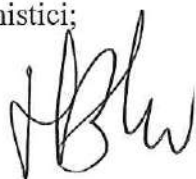
- Predisporre la documentazione di corredo per il trasporto su strada;
- Verificare efficienza e disponibilità degli impianti dedicati all'accoglienza dei mezzi camionistici;
- Pianificare la soluzione logistica di spedizione e trasporto;
- Predisporre offerta e contratto di spedizione e trasporto;
- Predisporre la lettera d'istruzione per il trasporto su strada;
- Rilevare le esigenze di spedizione e trasporto merce del cliente;
- Predisporre offerta e contratto di gestione internodale;
- Pianificare soluzioni di gestione internodale;
- Pianificare le soluzioni di trasporto su strada;
- Scegliere la soluzione tecnico/economica di spedizione e trasporto;
- Rilevare le esigenze di gestione internodale del cliente;
- Predisporre offerta e contratto di trasporto su strada;
- Rilevare le esigenze di trasporto su strada del cliente.
- Predisporre confezionamenti e logiche di assemblaggi.

Autista di mezzi di trasporto

- Assicurare la buona esecuzione del contratto di trasporto su strada;
- Condurre mezzi su gomma per trasporto merci;
- Eseguire operazioni di carico con carrelli elevatori, commissionatori e transpallet;
- Eseguire operazioni di carico con sistemi per la gestione degli sfusi;
- Rendere le merci secondo quanto previsto dal contratto di trasporto su strada;
- Verificare il rispetto delle procedure di carico;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce.

Addetto conduzione mezzi di trasporto su rotaia - macchinista

- Condurre il mezzo di trazione;
- Eseguire le operazioni per lo stazionamento del treno;
- Eseguire le verifiche propedeutiche al servizio di condotta;
- Predisporre e consegnare la documentazione di servizio;
- Prendere le misure necessarie in caso di anomalie tecniche e perturbazioni di esercizio;
- Prepararsi alla missione di condotta del treno;
- Verificare efficienza del mezzo di trazione prima della partenza.
- Addetto alle macchine di movimentazione
- Eseguire operazioni di movimentazione e carico merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Imballare e preparare la merce per la spedizione;
- Eseguire le attività di picking;
- Eseguire operazioni di carico, scarico e sollevamento merce con gru;
- Eseguire operazioni di movimentazione e carico merce con carro ponte;
- Eseguire operazioni di movimentazione merce con carro ponte;
- Eseguire operazioni di movimentazione merce con readostaker;
- Eseguire operazioni di scarico merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Eseguire operazioni di scarico a fossa per il trattamento di materiali sfusi;
- Eseguire operazioni di scarico, movimentazione e carico merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Eseguire operazioni di scarico, carico e sollevamento merce con carro ponte;
- Movimentare e collocare la merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Verificare efficienza e disponibilità degli impianti dedicati all'accoglienza dei mezzi camionistici;




- Gestire e supervisionare le operazioni di scarico della merce;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce da caricare;
- Movimentare e collocare la merce manualmente;
- Ricevere la merce e la documentazione di corredo;
- Staccare e conservare a piazzale la merce.

Addetto alla manutenzione di materiale rotabile - operatore specializzato

- Eseguire interventi di saldatura su materiale rotabile;
- Eseguire interventi di verniciatura su mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione delle parti elettriche ed elettroniche carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e la manutenzione di parti meccaniche, di mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- - Eseguire la riparazione e la manutenzione di parti pneumatiche ed oleodinamiche;
- Eseguire la riparazione e la manutenzione su dispositivi elettronici e sistemi di telecomunicazioni;
- Manovrare e condurre condotte e mezzi di sollevamento;
- - Conoscenza della normativa del trasporto merce, della circolazione e sicurezza;
- Capacità di gestione del veicolo;
- Conoscenza delle tipologie e tecniche di trasporto;
- tecniche di imballaggio, scarico, manutenzione e collocazione di materiali;
- - Normativa patenti di guida;
- Smontaggio mobili;
- Inventario operativo;
- - Custodia in magazzino.

Art. 39 – Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista non in prova avrà diritto per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; rimane inteso che il numero massimo di giornate indennizzate al 50% dal datore di lavoro è pari a 45 giorni.

Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Art. 40 – Infortunio

Durante il periodo d'infortunio l'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, gli verrà corrisposta un'indennità integrativa rispetto a quella dell'INAIL fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:

- a. 60% per i primi 3 giorni;
- b. 65% dal 4° al 20° giorno;
- c. 70% dal 21° giorno in poi.

Nel caso di infortunio *in itinere*, laddove la responsabilità dovesse essere di terzi, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna indennità integrativa.

In caso di infortuni di durata superiore al mese il periodo di apprendistato è corrispondentemente prolungato previa comunicazione agli istituti competenti.

Art. 41 - Obblighi di comunicazione

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni dalla scadenza del contratto al competente Centro per l'impiego di cui al D.lgs.n.469/1997, anche a mezzo PEC, i nominativi degli apprendisti di cui sia stata riconosciuta la qualificazione.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti, il cui il rapporto di lavoro sia cessato per qualunque motivo, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art. 42 - Formazione

A) Durata

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'Azienda non inferiore ad 80 ore per ogni anno di durata del rapporto di apprendistato.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

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

L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

B) Contenuti

La formazione professionalizzante è finalizzata al conseguimento di qualificazioni professionali, che l'apprendista dovrà acquisire nel corso del rapporto. In corso di rapporto sarà possibile integrare e/o modificare i profili ed il piano formativo in relazione alle specificità ed alla tipologia dell'attività svolta dall'azienda solo ed esclusivamente a seguito di specifica contrattazione aziendale di 2° livello.

L'apprendistato professionalizzante è strutturato quale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione, attraverso un determinato percorso formativo, di specifiche competenze (cd. "formazione formale"), nonché al conseguimento di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro (cd. "formazione non formale") e favorire il primo inserimento nel mondo del lavoro.

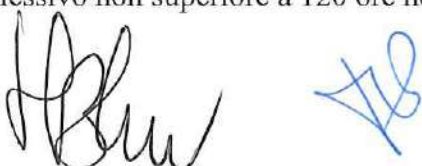
La prima è erogata dai datori di lavoro in possesso della qualifica di "impresa cooperativa formativa accreditata" o di "capacità formativa interna" nonché da Enti di formazione accreditati dalle Regioni o Fondi per la formazione continua o Enti Bilaterali.

Il datore di lavoro, pertanto, non potrà recedere prima della scadenza del contratto, salvo che ricorrano i casi di giusta causa e giustificato motivo e, in ogni caso l'apprendista ha diritto alla valutazione e certificazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati durante il periodo svolto.

Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'INAPP.

È prevista la presenza di un *tutor* o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il *tutor* aziendale deve essere una persona, interna o esterna alla struttura ma specificamente delegata dalla Direzione e indicata nel piano formativo, che sia in possesso di qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico-professionale, ma anche da quello umano-relazionale.

L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.



Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- a. conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- b. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- c. conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- d. conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- e. conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- f. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le Parti firmatarie del presente accordo considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.

La formazione potrà essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento; la stessa potrà essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning.

Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

Qualora i periodi di apprendistato e la relativa formazione siano svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli Istituti di formazione a tal uopo demandati, devono essere certificati da ciascuna azienda coinvolta ovvero dagli Istituti di formazione e si cumulano, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

Art. 43 - Apprendistato in cicli stagionali

L'apprendistato in cicli stagionali è il contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni produttive.

Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.

In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale dovrà essere proporzionata rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.

Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.

Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

Art. 44 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del Fondo

Paritetico Interprofessionale per la formazione continua denominato "Fondintesa", in fase di costituzione tra le Parti sociali firmatarie del presente CCNL, come da accordo interconfederale sottoscritto in data 6 luglio 2023.

Art. 45 - Certificazione del contratto

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

Art. 46 - Rinvio alla legge

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

Le parti convengono che, al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno definiti gli opportuni accordi a livello contrattuale o interconfederale.

TITOLO VIII – LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Art. 47 – Lavoro in somministrazione, sfera di applicabilità

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata ai sensi del D.lgs.n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Tale forma di contratto è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore ed è una formula residuale rispetto alle altre forme del rapporto di lavoro.

La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 36 mesi incluso il primo contratto.

Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e deve contenere:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativa delle prestazioni lavorative;
- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento



economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

La mancanza della forma scritta del contratto di somministrazione produce la nullità del contratto medesimo ed il lavoratore viene considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi:

- a) attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- b) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- c) per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;
- d) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge 23.7.91 n.223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2), legge 23.7.91 n.223;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 48 - Proporzione numerica

Le Parti stabiliscono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori che non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 15% per il personale viaggiante e del 30% per quello non viaggiante dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato.

Nella percentuale innanzi indicata non viene computato il numero dei lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.

È in ogni caso esente dai limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art.8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n.223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art.2 del regolamento UE N.651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

L'aumento o la diminuzione del limite percentuale innanzi indicato può essere previsto e disciplinato in sede di contrattazione di II° livello.

Art. 49 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare

Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al D.lgs.n.81/2008.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e per contratto, nei confronti dei propri dipendenti.

Qualora l'utilizzatore adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo.

Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art.7 della Legge n.300/1970.

L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni ad essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 50 - Retribuzione

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori in somministrazione hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

La determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa sono stabilite dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.

I lavoratori in somministrazione hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

TITOLO IX - ALTRE FORME DI RAPPORTO DI LAVORO

Art. 51 – Contratto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente, come disciplinato dall'art.13 comma 1° del D.lgs. n.81/2015, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati, anche in forme di telelavoro o lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge e di contratto applicabili.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato.

Fermo restando che, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello

spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, salvo diverse disposizioni di legge, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Art. 52 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non siano predeterminabili i tempi della prestazione lavorativa, e in ogni caso per il soddisfacimento delle richieste dei committenti.

Il contratto di lavoro intermittente può riferirsi ad uno o più periodi predeterminati nell'arco dell'anno, con una declinazione temporale definita per iscritto al momento dell'assunzione e pattuita di comune accordo fra l'azienda e il lavoratore intermittente ma sempre variabile di comune accordo, anche tacito.

Ad esempio, per periodi predeterminati si può intendere:

- a) *week-end*: il periodo che va dal venerdì al lunedì successivo;
- b) periodo natalizio: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
- c) periodo pasquale: il periodo che va dalla settimana che precede la Domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
- d) periodo di feste patronali, manifestazioni culturali o fieristiche locali: periodo di 10 giorni, tra prima e dopo l'evento;
- e) periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre;
- f) periodo degli sport invernali;
- g) periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di attività nuove o stagionali, individuati da accordo fra l'azienda e la RSA/RSU;
- h) qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale definito dal contratto individuale sottoscritto fra le parti o dalle successive intese.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- d) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, così come successivamente indicato; i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e

- della indennità di disponibilità;
- e) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata il lavoratore è tenuto ad informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dal presente CCNL e documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

In tal caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché in applicazione dell'art. 36 della Legge n. 276/03 un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

Art. 52 - Lavoro intermittente per periodi predeterminati

È ammesso il ricorso al lavoro intermittente per periodi predeterminati ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. 81/2015.

In questi casi il datore di lavoro può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente per periodi determinati nel corso dell'anno, del mese o della settimana.

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati dai contratti territoriali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo salvo l'indennità di disponibilità determinata nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto.

Art. 53 - Indennità di disponibilità

L'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è stabilita nel contratto di lavoro intermittente ed è l'importo che deve essere corrisposto al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la propria disponibilità all'azienda, restando in attesa di utilizzazione.

L'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione di cui al presente CCNL.

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- minimo tabellare;
- ratei di tredicesima.

L'indennità di disponibilità è onnicomprensiva e, pertanto, è esclusa dal computo di ogni altro istituto di legge e di contratto.

Art. 54 - Retribuzione

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi di lavoro effettivamente prestato, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, ferma restando l'indifferenza sulla collocazione spazio-temporale della prestazione assegnata e accettata, nel rispetto dei vincoli di legge.



Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

In alternativa a quanto precede è facoltà dell'azienda adottare un periodo di paga diverso da quello mensile e una retribuzione globalizzata, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del *welfare*, forfettizzata al 30%.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità.

Art. 55 - Prestatori di lavoro ripartito

La disciplina della possibilità della condivisione, a 2 o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (job sharing) è demandata alla contrattazione di secondo livello.

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

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

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

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

Art. 56 - Telelavoro e Lavoro Agile

Il telelavoro è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali, in quanto consiste in una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e la sua azienda.

Il lavoro agile è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente in parte con presenza fisica all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, ovvero in forme remotizzate.

Considerata la peculiarità di tale forma di impiego, non possono essere svolte con modalità di telelavoro quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza costante o prevalente del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

- autisti;
- operatori di vendita;
- lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;

-ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

Il Telelavoro può essere svolto in tre diverse modalità:

- domiciliare: se effettuato presso l'abitazione del telelavoratore;
- mobile: se effettuato attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- remotizzato o a distanza: se è svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con gli uffici aziendali.

Il centro di telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

Art. 57 - Sfera di applicabilità

Il telelavoro e il lavoro agile hanno carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro o lavoro agile non può in alcun modo essere pretesa – salvo sia stata espressamente concordata all'atto della assunzione - e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

L'accordo tra l'azienda e il lavoratore sul telelavoro o sul lavoro agile deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata del telelavoro o del lavoro agile, a tempo parziale, determinato, indeterminato o intermittente.

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni, dare disdetta dell'accordo e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile dell'attività lavorativa presso l'azienda.

Nel caso di accordo per il tempo determinato, il telelavoro o il lavoro agile potrà essere disdetto, prima della scadenza del termine, da parte dell'azienda soltanto in caso di comprovate esigenze funzionali/organizzative ma, salvo il caso di giustificato motivo, con un preavviso non inferiore a 30 giorni o 90 giorni in caso di lavoratori disabili.

Nel caso di accordo per il tempo parziale valgono le regole del *part time*.

Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il rapporto presenziale con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo presenziale sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura, logistica o mancanza di infrastrutture telematiche sicure non possono essere svolte stando al di fuori dell'azienda stessa.

Gli accordi di telelavoro o di lavoro agile sottoscritti dai lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdetti dall'azienda.

Art. 58 - Disciplina del rapporto di telelavoro

Il telelavoro o lavoro agile con modalità domiciliare o remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati.

Non è ammesso, pertanto, in caso di lavoro occasionale.

Il telelavoro o il lavoro agile può svolgersi anche con contratto *part-time*, a tempo determinato o intermittente, qualunque sia il modo in cui si espleta.

Il telelavoro e il lavoro agile sono semplicemente una modalità di svolgimento della

prestazione lavorativa e non un particolare *status* legale.

Il telelavoratore e il lavoratore agile fanno infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è, in tutto o in parte, esterno all'azienda.

È comunque possibile adottare un periodo di paga diverso da quello mensile e una retribuzione globalizzata con accordo tra le parti, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del *welfare* aziendale, forfettizzata al 30%.

La modalità del telelavoro può essere utilizzata anche per i ricercatori che, oltre all'attività lavorativa in favore dell'azienda, continuino a svolgere attività di studio o ricerca presso centri universitari o assimilabili. In questa fattispecie, se il rapporto di lavoro è stato sin dall'instaurazione nella modalità del telelavoro l'eventuale sua modifica potrà avvenire solo con un accordo tra Azienda e lavoratore.

L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare. In caso di infortunio il lavoratore, ai sensi della normativa contrattuale sugli infortuni, dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo una dettagliata relazione sulle modalità che hanno portato all'incidente stesso, salvo comprovati impedimenti.

Nel caso il lavoratore avesse domicilio in un comune diverso da quello dell'azienda, il giorno di festività connesso con la solennità del Santo Patrono resterà sempre quello del comune ove opera l'Azienda.

Per tutto quanto qui non previsto si rimanda al testo contrattuale, all'Ente bilaterale per eventuali controversie applicative ed alla legislazione vigente.

Art. 59 - Diritti e doveri del telelavoratore

Al telelavoratore e al lavoratore agile sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.

Il telelavoratore e il lavoratore agile devono essere messi nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di tale forma di organizzazione del lavoro.

La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati è in capo al telelavoratore o al lavoratore agile, per quanto compatibile con le particolarità della prestazione.

Al telelavoratore e al lavoratore agile è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature eventualmente fornite e delle infrastrutture di accesso.

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modificazioni.

L'accordo di cui al punto precedente individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Art. 60 - Poteri e obblighi del datore di lavoro



La postazione del telelavoratore o del lavoratore agile e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro, salvo diversi accordi.

Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i *software*, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui debba attenersi.

Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo, nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e delle altre attrezzature di lavoro, fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo, tramite *software*, all'insaputa del telelavoratore o del lavoratore agile.

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (*backup*), la perdita (*crash*) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.

Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro o di lavoro agile, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere stato informato e di conoscere le prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare; fermo restando che tali informazioni e prescrizioni possano essere fornite in forme telematiche con appositi *tutorial*.

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Art. 61 - Dotazioni strumentali e utenze

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.

Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della instaurazione del telelavoro o del lavoro agile.

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto ed operare il ripristino.

Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro o



lavoro agile e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile dovranno darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità, dovrà essere definita con la contrattazione aziendale o individuale prima dell'inizio del contratto di telelavoro o di lavoro agile.

Art. 62 - Orario di lavoro

Il telelavoratore è libero di gestire autonomamente il proprio orario di lavoro, fermo restando che i carichi di lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore l'art.3 (orario normale di lavoro), art.4 (durata massima dell'orario di lavoro), art.5 (lavoro straordinario), art.7 (riposo giornaliero), art.8 (pause), artt.12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno) del D.lgs. n.66/2003.

Il lavoratore agile seguirà, salvo le intese modificative anche occasionali, lo schema di lavoro, in alternanza tra presenza nel o nei luoghi di lavoro e assenza dagli stessi, previsto dagli accordi iniziali e dalle successive modificazioni concordate.

L'azienda potrà, mediante specifiche procedure da concordarsi, richiedere la prova dell'avvenuto inizio del lavoro e della sua ripresa dopo la pausa.

TITOLO X - DECLARATORIA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 63 - Classificazione del personale

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

Livello 9

Appartengono a questo livello i Super-Quadri (legge 190/85), ovvero i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, esplicano con carattere di continuità le attività direttive di importanza rilevante richiedenti un alto grado di competenze specialistiche e/o manageriali, con un elevato grado di responsabilità diretta su obiettivi e su risultati aziendali e autonomia decisionale per la soluzione di problemi caratterizzati da elevata complessità, variabilità ed eterogeneità, sulla base di politiche ed indirizzi generali impartiti dai dirigenti o dai titolari dell'azienda.

Livello 8

Appartengono a questo livello i Quadri (legge 190/85):

I dipendenti che, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri direttivi decisionali, gli incarichi, inerenti all'attività dell'azienda, finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti.

Le parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1, RDL n. 692/23, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (artt. 2 e 3, RD n. 1955/23).

Ai quadri è riconosciuta una specifica indennità nella misura del 20% della paga base nazionale.

Livello 7

Appartengono a questo livello:

I lavoratori dipendenti responsabili del servizio che abbiano autonomia operativa e decisionale, impiegati nella gestione del personale nell'amministrazione e nel comparto tecnico con mansioni di concetto svolte in autonomia decisionale di particolare ampiezza e importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite:

- capo magazzino,
- capo operatore traslochi,
- capo reparto,
- capo officina,
- capo ufficio amministrazione,
- capo ufficio addetto alla gestione del personale, responsabile del servizio prevenzione e produzione,
- responsabile contratti commerciali, caposquadra e/o reparto,
- capo operatore.

Livello 6

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che, oltre ad essere in possesso delle competenze indicate al livello 5 sono altresì dotati di diploma riconosciuto e attinte alla mansione, esperienza tecnica derivante da consolidato svolgimento delle proprie funzioni professionali, che siano incaricati di svolgere attività basilari per l'andamento produttivo dell'azienda e attività di supervisione degli uffici o che abbiano specificità professionali particolarmente impegnative:

- capo operai,
- conducente di autotreni e autoarticolati con portata superiore agli 80 Q1,
- conducenti di autocarri con portata superiore a 20 T e munite di gru,
- traduttore o interprete,
- magazziniere responsabile del carico e scarico,
- tecnico manutentore di officina,
- operatore CED (centro elaborazione dati),
- coordinatore d'unità,
- elaborazione budget,
- sistemi di contabilità generale e/o analitica,
- contabilità e incassi

Livello 5

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che hanno conseguito cognizioni specifiche attestate da istituti professionali o dallo svolgimento di pratica formativa in materia e che svolgono, con perizia, i lavori loro affidati connessi alle proprie professionalità e competenze tecniche:

- conducente di autotreni e autoarticolati con portata inferiore agli 80 Q1,
- conducenti di autocarri con portata inferiore a 20 T e muniti di gru,
- gruista (superiore 20 T),
- conducente di motobarche e natanti,
- segretario di direzione,
- operaio specializzato,
- tecnico amministrativo di contabilità industriale - delle commesse - della gestione del personale,
- attività di fatturazione,
- assistenza clienti e segreteria commerciale,
- gestione servizi bancari,
- controllo qualitativo e quantitativo della movimentazione merci,

- addetto pratiche inerenti alla circolazione dei veicoli.
- addetto alla guardiania armata.

Livello 4

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che ricoprono mansioni per le quali occorre una conoscenza tecnico-pratica acquisita con l'esperienza del lavoro e/o la formazione professionale:

- conducente di autocarri (superiore a 35 Q1),
- conducente di automezzi addetti ai traslochi,
- gruista (inferiore a 20 T),
- primo carrellista (superiore a 30 Q1),
- barcaioli e chiattaioli,
- operaio qualificato
- capo squadra di magazzino,
- segretario o impiegato,
- amministrativo,
- contabile o cassiere,
- coordinatore di call center,
- gruista,
- addetti ai traslochi,
- manutenzione veicoli,
- carrellista con mezzi di portata inferiore ai 35 q.li,
- operaio con mansioni multiple.

Le Parti stipulanti concordano che:

al conducente (autista) di cui ai livelli 4°, 5° e 6° è assegnata la cura della piccola manutenzione del mezzo per il buono stato di funzionamento e della pulizia dello stesso. Onde evitare ogni responsabilità a suo carico, prima di iniziare il servizio dovrà assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento. In caso contrario dovrà darne immediata comunicazione all'azienda che avrà l'obbligo di predisporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate.

Livello 3

Appartengono a questo livello:

I lavoratori che ricoprono mansioni per le quali occorre una conoscenza professionale di tipo elementare nell'ambito del trasporto merci:

- operaio comune,
- magazziniere,
- conducente di mezzi non rientranti nei livelli superiori,
- facchino/picker specializzato (ossia colui che utilizza più macchinari e utensili),
- operatore di call center,
- conducente di carrello elevatore,
- addetto al ricevimento merci,
- addetto alla movimentazione merci mediante l'utilizzo di transpallet manuali/elettrici,
- addetto al recupero di contenitori quali gabbie metalliche, pallet, ceste anche mediante l'utilizzo di mezzi elettrici,
- gestione corrispondenza e segreteria semplice,
- addetto alla preparazione degli ordini (picher) anche mediante l'utilizzo di supporti informatici.

Livello 2

Appartengono a questo livello:

I lavoratori addetti alle pulizie, alla custodia locali e a mansioni puramente manuali:

- facchino, guardiani e portinai,
- fattorino,

- imballatore,
- addetto di segreteria,
- manovale,
- addetto alle pulizie,
- addetti alla guardiania non armata,
- addetti al confezionamento.

Livello 1

È il livello dei lavoratori neoassunti, alla prima esperienza lavorativa, nel settore, che, dopo un'anzianità di permanenza di 3 mesi, potranno essere inseriti al livello 2.

Art. 64 - Mansioni promiscue - Mutamento mansioni - Jolly

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel caso di assegnazione a posizioni organizzative superiori a quelle precedentemente espletate il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e

l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio assente per qualunque ragione, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle indicate all'atto dell'assunzione, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, salvo che si tratti di lavoratore mobile.

Per lavoratore mobile si intende quel lavoratore che non abbia una sede di lavoro fissa ma che possa, o debba, a seconda di quanto concordato in sede di assunzione, operare in un certo ambito territoriale.

Vengono considerati "Jolly" quei lavoratori dipendenti che l'azienda utilizza non esclusivamente in una mansione specifica ma in più mansioni, ma anche di livello e tecnicamente diverse, all'interno di più fasi del ciclo di produzione dell'azienda.

È ammessa la mansione di "jolly" dal livello 2 al livello 4.

L'inquadramento del "jolly" verrà determinato nel livello immediatamente superiore a quello previsto dalla generalità delle singole mansioni svolte.

TITOLO XI – ORARIO DI LAVORO

Art. 65 - Orario di lavoro settimanale

L'orario di lavoro settimanale viene differenziato tra il personale definito viaggiante ed il personale definito non viaggiante.

a) Personale viaggiante

L'orario di lavoro per il personale viaggiante è stabilito in 39 ore, distribuibile sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana, congruabile nell'arco di 4 settimane.

La durata massima dell'orario di lavoro settimanale non può in ogni caso superare le 48 ore medie settimanali considerando le eventuali ore di lavoro straordinario e calcolate su un periodo di 12 mesi.

Ai fini del calcolo dell'orario di lavoro deve essere considerato il periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore è sul posto di lavoro, ovvero il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto, e precisamente:

- la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o a adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia e di dogana o altro;
- i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio.

Non sono considerati ai fini del calcolo dell'orario di lavoro, ma ai soli fini della corresponsione dell'indennità di trasferta:

- a. i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art.7 del regolamento CE 561/06;
- b. i riposi intermedi di cui all'art.5 del D.lgs. n.234/07;
- c. i periodi di riposo di cui all'art.6 del medesimo D.lgs. n.234/07;
- d. i periodi di attesa per i divieti di circolazione con esclusione dei casi in cui tali periodi siano fruiti presso la residenza del lavoratore.

Per i tempi di disponibilità in cui il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiedi di iniziare o di riprendere la guida o di eseguire altri lavori, è dovuto unicamente il trattamento di trasferta.

Non concorrono al computo del lavoro straordinario ma vengono presi in considerazione,

ai soli fini retributivi, in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario:

- a) il tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore;
- b) il tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta.

I tempi indicati ai punti a) e b) danno titolo a compensi che sono determinati nella contrattazione con le OO.SS stipulanti il presente CCNL a livello aziendale, secondo criteri omogenei di realtà aziendali.

Tali accordi saranno formalizzati agli enti previdenziali e dell'Ispettorato del Lavoro (art. 3 del DL 318/96 convertito nella Legge n. 402/96).

Qualora il tempo di condotta/lavoro non coincida con il tempo di presenza verranno concordate flessibilità sul nastro di lavoro giornaliero attraverso la contrattazione di II° livello.

Resta comunque fermo il limite contrattuale delle 48 ore settimanali di impegno (impegno = condotta/lavoro + tempo a disposizione dell'azienda per svolgere il lavoro non di condotta).

Tali tempi rientrano nell'orario di lavoro e sono determinati a livello aziendale, con le OO.SS stipulanti il presente CCNL, a seconda del mezzo utilizzato.

Ai fini del presente CCNL vengono considerati riposi intermedi:

- i tempi per la consumazione dei pasti, quantificati in un'ora per le trasferte di durata fino a 15 ore e in 2 ore (un'ora per ciascuna interruzione) per le trasferte superiori alle 15 ore;
- il tempo minimo previsto dalle norme di legge.

Il lavoratore non ha diritto alla retribuzione per i tempi di riposo ed ha diritto alla sola indennità di trasferta nel caso in cui il riposo sia dato fuori dalla sede dell'impresa o della residenza del lavoratore.

La retribuzione dell'orario di lavoro prevista con le maggiorazioni del lavoro straordinario, ferma la durata del lavoro contrattuale, viene determinata con le seguenti modalità:

a) attività effettivamente prestata, ovvero quella risultante dal Libro unico del lavoro di cui al comma 2 dell'articolo 8 del Decreto Legislativo 234/07 e dalle registrazioni del tachigrafo.

La copia delle registrazioni del tachigrafo deve essere fornita al lavoratore entro 30 giorni dalla richiesta.

b) Accordi aziendali di II° livello.

In sede di contrattazione aziendale di II° livello può essere definito, anche in forma forfettaria, l'importo per i trattamenti di trasferta e del compenso spettante per il lavoro straordinario. In sede di contrattazione di II° livello, ai fini della determinazione della retribuzione spettante, viene equiparata alla anticipata conoscenza della durata probabile dei periodi di attesa per carico e scarico, la situazione in cui in alternativa:

- l'impresa rimetta al lavoratore mobile l'onere di acquisire presso la sede ove lo stesso deve effettuare il carico e/o lo scarico, indicazioni sul periodo di attesa;
- le parti determinino il tempo medio di attesa per le operazioni di carico e scarico riferito alla specifica tipologia di attività svolta dai lavoratori mobili occupati nella medesima impresa. Tali tempi assolveranno l'obbligo di comunicazione fino a concorrenza.

c) Accordi collettivi territoriali.

La funzione propria degli accordi collettivi territoriali è quella di definire le regole per la forfettizzazione che fanno riferimento alle "linee guida" stabilite fra le parti a livello nazionale.

Gli accordi collettivi territoriali possono essere stipulati secondo le seguenti modalità:

1) Accordo-quadro territoriale.

È l'accordo attraverso il quale, senza definizione dei relativi valori, vengono determinati i parametri di riferimento per gli accordi di forfettizzazione. La determinazione dei valori di forfettizzazione sarà determinata con la contrattazione aziendale.

Gli accordi quadro territoriali possono definire i valori di forfettizzazione per le aziende che occupano meno di 8 dipendenti autisti, salvo che le stesse non applichino accordi aziendali ovvero i parametri di riferimento di cui agli "accordi quadro territoriali".

Resta salva, in ogni caso, la precedente regolamentazione della materia ove siano stati stipulati accordi collettivi, precedentemente alla stipula del presente contratto, tra le stesse parti sottoscrittrici del presente CCNL.

2) Accordi per servizi omogenei e/o per bacini di traffico.

Tali accordi assolvono la funzione di individuare, a livello territoriale, condizioni oggettivamente omogenee in ragione della tipologia dei servizi, della durata e della qualità delle relazioni e dei bacini di traffico.

Verificate le dette condizioni, il valore delle forfettizzazioni sarà individuato all'interno dell'accordo territoriale.

Gli accordi aziendali e territoriali saranno depositati presso l'Ispettorato del Lavoro e quelle degli Istituti previdenziali, territorialmente competenti, a norma dell'art. 3, D.L. 318/96, convertito nella legge 29.07.1996, n. 402, affinché abbiano piena efficacia anche agli effetti previdenziali come previsto dalla stessa legge.

Gli importi determinati per i trattamenti di trasferta e dei compensi per lavoro straordinario si applicano alla totalità dei lavoratori dipendenti delle aziende che rientrano nel campo di applicazione degli accordi sottoscritti.

Gli accordi collettivi territoriali si applicano, inoltre, a tutte le imprese ed ai loro dipendenti che, pur non aderendo alle associazioni ed alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto, vi abbiano dato adesione volontaria, applicandoli di fatto.

L'applicazione degli accordi territoriali può essere derogata solo tramite la sottoscrizione di accordi collettivi aziendali.

Il pagamento dell'indennità di trasferta e di compenso per lavoro straordinario deve essere richiesto dal lavoratore, ove le ritenga dovute, nel termine perentorio di sei mesi dalla data in cui riceve i detti compensi.

Gli accordi innanzi indicati dovranno essere firmati per adesione dai lavoratori interessati.

b) Personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue

La durata media della settimana lavorativa per il personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue, così come definito a norma del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, R.D. 10/9/1923, n. 1953, R.D. 6/12/1923, n. 2657, nonché ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 4 del D.lgs. n.234/07, non può superare le 58 ore.

La durata massima può essere estesa ad un massimo di 61 ore solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di 58 ore settimanali.

La sussistenza dei presupposti innanzi indicati e l'applicazione del diverso limite di orario verrà accertata a mezzo di accordi collettivi aziendali conclusi con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto collettivo.

Tali accordi costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle condizioni di cui al presente articolo e dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati e avranno una durata massima di 4 anni.

In mancanza di accordo aziendale, la media oraria sarà quella prevista dalla lettera a) del presente articolo.

c) Personale non viaggiante

L'orario di lavoro per il personale non viaggiante è stabilito in 39 ore, per un massimo di 8 ore giornaliere, ripartite tra il lunedì e il venerdì.

La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, da calcolarsi su un arco temporale di 6 mesi al netto delle giornate non lavorate ma retribuite.

Per le aziende che svolgono attività di logistica e le specifiche attività previste dal D.lgs. n.261/99, l'orario di lavoro potrà essere ripartito dal lunedì al sabato.

I sabati lavorativi dovranno essere contenuti, di norma, in 26 annui; la prestazione minima del sabato non potrà essere inferiore a quattro ore, mentre il restante orario sarà distribuito in maniera uniforme nelle restanti giornate.

Qualora il lavoro venga prestato nella giornata di sabato con carattere di occasionalità, lo stesso darà luogo al pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale oraria maggiorata del 50%, che assorbe, fino a concorrenza, le maggiorazioni per il lavoro straordinario.

Nel caso in cui venga concesso il riposo compensativo, la percentuale viene ridotta al 20%.

Il ricorso a modalità di flessibilità, fermi i limiti dell'orario di lavoro sopra indicati, anche relativa alla distribuzione non omogenea dell'orario nell'arco della settimana, compresa la CIG, anche quella in deroga, potranno essere concordate in sede di contrattazione aziendale di II° livello, per:

- esigenze legate alla funzionalità del processo lavorativo;
- necessità di maggiore richiesta di produzione dell'azienda e/o cooperativa;
- periodi di minore intensità lavorativa.

Ove si rendesse necessario stabilire l'obbligo della reperibilità del dipendente per determinati servizi, la relativa regolamentazione e la gestione, nonché la determinazione economica degli importi, è demandata alla contrattazione di II° livello aziendale.

d) Personale addetto alla filiera logistica dell'e-Commerce.

Il personale addetto alla filiera dell'e-Commerce è definito tale allorché la stessa costituisce specifica attività aziendale ed è svolta come occupazione stabile e non a carattere intermittente.

Le Parti stipulanti concordano e precisano, pertanto, che il semplice utilizzo di forme di comunicazione informatica e di sistemi informatici utilizzati per tale scopo non può essere considerato condizione sufficiente al fine di poter inquadrare il lavoratore nella presente disciplina.

L'orario di lavoro settimanale per il personale impiegato nella detta filiera è previsto in 38 ore settimanali, ripartite dal lunedì al sabato, con un minimo di 30 e un massimo di 48 ore, calcolato su una media temporale di 4 mesi.

La prestazione lavorativa ordinaria giornaliera non potrà essere in ogni caso inferiore alle 5 ore e non potrà essere superiore alle 10 ore.

Nel caso in cui la prestazione lavorativa sia superiore alle 8 ore, sarà riconosciuta una pausa retribuita di mezz'ora.

Tra ciascuna prestazione settimanale ed un'altra, sarà garantito, ogni due settimane, un periodo di riposo continuativo di almeno due giornate.

La diversa distribuzione di orario di cui al presente articolo non determina in modo automatico la qualificazione del rapporto sotto il profilo di orario multi periodale, che verrà ritenuto tale solo allorché l'imprenditore ha programmato il già menzionato orario e lo ha formalizzato con le modalità di cui all'art.12 del R.D 10/9/1923 n.1955 ed alle normative di legge in vigore.

Al personale impiegato secondo la definizione del presente articolo non spetterà alcuna maggiorazione per le ore lavorate di sabato, ferme ed impregiudicate le maggiorazioni previste dal presente contratto per il lavoro notturno e per il lavoro straordinario.

Art. 67 - Lavoro straordinario

È considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa che viene svolta con carattere



eccezionale o saltuario oltre i limiti giornalieri e settimanali.

Il limite massimo di lavoro straordinario è stabilito in 250 ore annue pro capite.

Fermo il limite innanzi indicato, le ore straordinarie non possono superare, in ogni caso, le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali.

Con riguardo alle ore di straordinario prestate, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi da far confluire nella "Banca Ore" individuale, conteggiate ogni semestre e da recuperare nel semestre successivo, così come di seguito meglio disciplinato.

Per il lavoro straordinario prestato saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale così come prevista nei successivi articoli del presente CCNL, ovvero:

- lavoro straordinario feriale diurno: maggiorazione 30%;
- lavoro straordinario feriale diurno prestato nella giornata del sabato (per il personale con orario normale settimanale distribuito dal lunedì al venerdì): maggiorazione 50% ;
- lavoro straordinario feriale diurno prestato nella giornata del lunedì (per il personale con orario normale settimanale distribuito dal martedì al sabato): maggiorazione 50% ;
- lavoro straordinario feriale notturno: maggiorazione 50% ;
- lavoro straordinario festivo diurno: maggiorazione 65% ;
- lavoro straordinario festivo notturno: maggiorazione 75%.

Le dette percentuali non sono tra loro cumulabili, considerato che la percentuale maggiore assorbe la minore, fatta eccezione per il lavoratore che svolge la mansione di guardiano, per il quale le percentuali innanzi indicate potranno cumularsi con la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro notturno.

Le ore impiegate in attività formativa svolta dal lavoratore al di fuori dal normale orario di lavoro, che venga svolta dal datore di lavoro o da enti/soggetti dallo stesso autorizzati oppure in ogni caso previa autorizzazione del datore di lavoro non verranno considerate straordinario e verrà riconosciuta esclusivamente la retribuzione oraria ordinaria.

Per quanto qui non espressamente disciplinato si rinvia alle vigenti norme di legge in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario.

Art. 68 – Lavoro notturno – Lavoro domenicale con riposo compensativo – Lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali

Salvo giustificati motivi di impedimento, il lavoratore non può rifiutarsi di compiere, nell'ambito del proprio orario normale, lavoro notturno, lavoro domenicale con riposo compensativo e lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali.

Ai fini della presente disciplina deve considerarsi lavoro notturno quello eseguito dalle ore 22,00 alle 6,00 del mattino seguente.

Il lavoro eseguito secondo turni regolari e turni alternativi è qualificato come lavoro in turni avvicendati.

Il lavoro, stabilito con un preavviso di almeno 3 giorni prima, eseguito la domenica dal lavoratore che goda di riposo settimanale in altro giorno della settimana è considerato lavoro domenicale con riposo compensativo.

Le maggiorazioni previste per il lavoro notturno, il lavoro domenicale con riposo compensativo e il lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali, saranno corrisposte sulla retribuzione globale, determinata ai sensi del presente CCNL, come segue:

- lavoro notturno (escluso il personale viaggiante)
 - a) compiuto dal guardiano: maggiorazione 20%
 - b) compreso in turni avvicendati: maggiorazione 15%
 - c) non compreso in turni avvicendati: maggiorazione 25%
- lavoro domenicale con riposo compensativo

- a) diurno: maggiorazione 20%
- b) notturno: maggiorazione 50%
- lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali (prestato nell'ambito dell'orario normale)
 - a) maggiorazione 50%.

Art. 69 - Lavoro parziale o part-time, assistenza portatori di handicap e tossicodipendenti.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.

Il minimo garantito di ore lavorate potrà essere oggetto di accordo con le organizzazioni stipulanti il presente CCNL a livello aziendale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno.

Il contratto a tempo parziale può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di apprendistato.

Il rapporto di lavoro part-time può essere così differenziato:

- part-time orizzontale: quando il dipendente lavora tutti i giorni ma sono previste meno ore rispetto all'orario normale giornaliero;
- part-time verticale: quando il dipendente lavora a tempo pieno ma solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- part-time misto: quando viene prevista una combinazione delle due forme precedenti.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e, ai fini del periodo di prova, valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno.

Nel contratto individuale deve essere indicata, altresì, la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese.

Eventuali previsioni di clausole flessibili o elastiche in merito al contratto part-time possono essere concordate in sede di contrattazione di II° livello.

Nel contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, le aziende hanno facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni straordinarie e supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno e/o nei limiti del tempo complessivo compreso negli eventuali sistemi di turnazione.

In caso di assunzioni di ulteriore personale a tempo pieno per mansioni uguali e nello stesso ambito territoriale, i dipendenti con contratto a tempo parziale hanno diritto di precedenza salvo eventuali deroghe convenute a livello territoriale ed aziendale.

La retribuzione e gli ulteriori istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate.

Al lavoratore dipendente che versa nelle condizioni di cui alla Legge 104/92 e successive modifiche intercorse con la Legge n. 183/2010, così come riconosciuti dal SSN competente per territorio, e che chiede il passaggio a tempo parziale, spetta il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

Il diritto di precedenza è esteso anche ai genitori di figli affetti da tossicodipendenza.

I dipendenti affetti da patologie gravi, oltre a quelle riferibili a malattie oncologiche, riconosciute dalla ASL, hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

Al dipendente che si trova nelle condizioni di fornire assistenza a persone handicappate si applica la disciplina di cui alla legge n. 104/92 e successive modifiche intercorse con la Legge n. 183/2010.



Art. 70 - Banca Ore

Le Parti concordano di istituire la Banca Ore.

Nella contrattazione di II° Livello o individuale il lavoratore può optare per l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario prestate fino al 100% delle stesse, in alternativa alla loro remunerazione, per fruire di riposi supplementari.

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

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

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

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

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

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

Art. 71 - Banca delle ore solidali

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

Le ore solidali possono essere messe a disposizione di:

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

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

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

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

Art. 72 - Prestazioni supplementari e straordinarie

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive occorrenti, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del D.lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;

- prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, ovvero quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del D.lgs.n.81/2015.

Il lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro supplementare soltanto in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro straordinario, giustificato dai motivi innanzi esposti, non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento e/o altro provvedimento disciplinare.

Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro supplementare e straordinario vale la maggiorazione stabilita nel presente CCNL.

Art. 73 - 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 specifiche commesse o per turni su 7 giorni.

Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

- i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
- attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
- attività di cui all'art.7 della Legge n.370/1934, fermo restando che, ai sensi dell'art.1 della stessa Legge n.370/1934, questa non si applica:
- alla moglie, ai parenti ed agli affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro, con lui conviventi ed a suo carico;
- ai lavoratori al proprio domicilio;
- al personale preposto alla direzione tecnica od amministrativa di un'azienda ed avente diretta responsabilità nell'andamento dei servizi;
- attività indicate agli artt. 11, 12 e 13 D.lgs.n.114/1998 (riforma della disciplina relativa al settore del commercio), e di cui all'art.3 Legge n.323/2000 (stabilimenti termali).

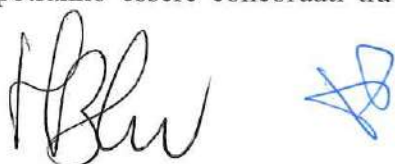
Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

TITOLO XII – FERIE E FESTIVITA'

Art. 74 - Ferie

Il lavoratore dipendente ha diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 settimane, salvo quelle previste per legge.

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno 2 settimane, da parte del lavoratore, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° luglio - 31 agosto. Allargamenti della fascia temporale potranno essere concordati tra le parti stipulanti il presente CCNL a mezzo



della contrattazione di 2° livello.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, salvo richiesta scritta del lavoratore che sarà accolta compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

Al di fuori della fascia temporale di cui sopra, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore, saranno concesse compatibilmente con le esigenze dell'azienda.

Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione. In caso di necessità dell'impresa, esse dovranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile e inalienabile.

Per ragioni di servizio non espletabili da altro dipendente, il datore di lavoro potrà richiamare al lavoro il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute. L'eventuale rifiuto al rientro non può costituire giusta causa di licenziamento.

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

In caso di assunzione, licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente tanti 12simi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute. La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie e il lavoratore avrà diritto alle stesse o alla indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti.

Art. 75 - Festività

Sono considerati giorni festivi le sottoelencate festività nazionali e infrasettimanali:

Le festività nazionali che dovranno essere retribuite sono le seguenti:

- 1) Capodanno (1° gennaio)
- 2) Epifania (6 gennaio)
- 3) Lunedì dopo Pasqua
- 4) Anniversario Liberazione (25 aprile)
- 5) Festa del Lavoro (1° maggio)
- 6) Festa della Repubblica (2 giugno)
- 7) Assunzione (15 agosto)
- 8) Ognissanti (1° novembre)
- 9) Immacolata Concezione (8 dicembre)
- 10) S. Natale (25 dicembre)
- 11) S. Stefano (26 dicembre)
- 12) Festa del Patrono del luogo ove si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale il lavoratore presta la sua opera.


Al personale impegnato nei giorni di festività dovrà essere corrisposta la maggiorazione retributiva prevista dal presente CCNL.

Al personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Per le festività ricadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la dipendente ha diritto a un'indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro, più quella a carico dell'Inps.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Art. 76 - Festività abolite



In sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n.54/1977 (ovvero S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e SS. Apostoli Pietro e Paolo) sono riconosciuti ai lavoratori dipendenti permessi retribuiti in gruppi da 4 o 8 ore nell'arco dell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre).

Compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali le aziende possono, previa verifica con le rispettive RSA, stabilire specifiche modalità di fruizione dei detti permessi.

Qualora il dipendente non fruisca dei permessi in oggetto nell'arco dell'anno solare, gli stessi decadranno e saranno monetizzati entro il mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza.

TITOLO XIII - PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 77 - Assenze e permessi

Il lavoratore dovrà tempestivamente giustificare le assenze all'azienda.

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

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

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

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

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

Le aziende concederanno inoltre i permessi richiesti a causa di nascita di figli e saranno tenute a retribuirli per il minimo di un giorno.

Art. 78 - Distacco e trasferimento

I requisiti del distacco possono essere di:

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

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

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

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

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

Art. 79 - Trasferta

Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'Azienda corrisponderà un

rimborso spese relative al viaggio, al vitto e all'alloggio.

Tali importi massimi sono determinati attraverso la contrattazione di II livello con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, tenendo presente l'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto e di alberghi, pensioni e hotel di categoria non inferiore a "2 stelle".

Ai lavoratori cui è applicato l'orario di lavoro del personale viaggiante viene corrisposta anche un'indennità di diaria per un importo giornaliero pari a:

- € 16,00, nel caso che la trasferta avvenga in territorio nazionale;
- € 30,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE;
- € 40,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese estero extra UE.

Ai lavoratori cui è applicato l'orario di lavoro del personale non viaggiante viene corrisposta un'indennità di diaria per un importo giornaliero pari a:

- € 10,00, nel caso che la trasferta avvenga al di fuori del comune della normale sede lavorativa, entro il territorio nazionale;
- € 20,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE;
- € 30,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese estero extra UE.

Art. 80 - Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario- Recuperi

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

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

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

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

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

Art. 81 - Congedo per matrimonio

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

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

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

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

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

Art. 82 - Volontariato



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

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

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

Art. 83 - Congedo di maternità

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 84 - Congedo di paternità

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

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

Art. 85 - Congedo parentale



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 86 - Congedi per la malattia del figlio

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

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

Vengono espressamente riconosciuti i riposi orari per allattamento:

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

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

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

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:
 - a) lavoro a domicilio
 - b) orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita
 - c) banca ore
 - d) orario concentrato
- prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il

periodo di congedo.

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

Art. 87 - Etilismo

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

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

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

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

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

Art. 88 – Tossicodipendenza

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

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

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

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

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

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

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

Art. 89 - Ritiro della patente di guida

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



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

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

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

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

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

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

Art. 90- Aspettativa

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

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

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

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

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

TITOLO XIV – MALATTIA E INFORTUNI

Art. 91– Malattia - Infortuni

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

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

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

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

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

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

a) Periodo di comporta

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

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

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

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

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

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

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

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

Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

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

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

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

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

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

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

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

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



di lavoro.

b)Trattamento economico

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

-caso di malattia:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITOLO XV – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 92 - Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nelle imprese con un numero inferiore a 15 lavoratori dipendenti, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le casistiche sottoelencate:

- a) comportamento oltraggioso, insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) appropriazione di beni dell'impresa o di terzi sui luoghi di lavoro;
- c) danneggiamento volontario di beni dell'impresa;
- d) concorrenza con l'impresa in cui presta la propria opera;
- e) esecuzioni di lavori senza permesso, nell'impresa, sia per proprio conto che per terzi;
- f) falsificazione di documentazione dell'impresa;
- g) assenze non giustificate di oltre 4 giornate consecutive o di 6 giornate nel biennio, anche non consecutive;
- h) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il 2° giorno dalla data di guarigione;
- i) cessazione dell'attività;
- j) gravi difficoltà economiche dell'impresa, previa consultazione sindacale;
- k) qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità fisica e/o morale considerato di rilevante entità e/o reiterato.

I termini di preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con l'esclusione del licenziamento per giusta causa, dovranno rispettare i seguenti tempi:

Classificazione	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre a 10 anni di anzianità
(livello)	(giorni di calendario)	(giorni di calendario)	(giorni di calendario)
9 — 8 - 7	40	50	60
6 - 5	30	40	50
4 3	20	30	40
2 - 1	15	25	35

Se la risoluzione del rapporto di lavoro è richiesta dal lavoratore dipendente, i tempi di preavviso sono pari a 30 giorni di calendario indifferentemente dal livello di inquadramento e dall'anzianità posseduta dal lavoratore interessato.

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

Al lavoratore dipendente cui è stato comunicato il preavviso potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Art. 93 - Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto, come previsto e disciplinato dalla legge 29 maggio 1982, n.297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del T.F.R. è quella composta tassativamente dai seguenti elementi:

- minimo tabellare;
- aumenti periodici di anzianità;
- aumenti di merito o superminimi;
- premi di operosità previsti dagli accordi integrativi;
- erogazioni previste dalla contrattazione di 2° livello, salvo che l'esclusione dal T.F.R. sia stata espressamente prevista dagli accordi stessi;
- eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste;
- Tredicesima e quattordicesima mensilità (ove prevista dalla contrattazione di 2° livello);
- parte retributiva della trasferta;
- indennità di lavoro notturno;
- indennità di funzione per i quadri;
- elemento della retribuzione relativo ai giorni festivi.

L'anticipazione sul TFR può essere richiesta in presenza delle condizioni previste dalla legge, oltre che per spese sanitarie e per costruzione e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli anche per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa.

Le Parti, al fine di dare pratica attuazione al diritto dei lavoratori dipendenti ad accedere a forme pensionistiche complementari concordano nella volontà di individuare idoneo

Fondo al fine di fornire strumento idoneo a dare questo tipo di servizio.

TITOLO XVI – DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 94 - Formazione continua e professionale

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

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

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

Art. 95 - Lavoratori studenti

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

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

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

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

formazione professionale:

I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

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


tirocini estivi di orientamento:

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

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

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

- a) diritto allo studio il 2,5 della forza lavoro;



b) la formazione professionale il 2,5 della forza lavoro;

c) diritto allo studio e formazione professionale complessivamente il 3%.

Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30 giugno e il 31 dicembre. Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare, considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste. Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, ogni 3 mesi un certificato di frequenza.

- Permessi per sostenere gli esami

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

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

- Congedi per formazione permanente

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

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;

- conseguire il titolo di 2° grado;

- il diploma universitario o di laurea;

-- per partecipare ad attività formative.

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

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

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

TITOLO XVII – CODICE DISCIPLINARE

Art. 96 - Codice disciplinare

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

- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso e adempiere a tutte le formalità che l'impresa ha attuato per il controllo delle presenze;
- svolgere tutti i compiti che verranno loro assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato nell'impresa e delle disposizioni attuative con la massima diligenza e assiduità;
- osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'impresa stessa;
- in merito alla posizione assegnata e ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo profitti propri a danno dell'impresa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela e il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'impresa;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della impresa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia l'autorizzazione dell'impresa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni



- legislative;
- rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari c/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL, Regolamento Interno e con le leggi vigenti.

Art. 97 – Sanzioni - licenziamento

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

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

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

Mancanze punibili con la multa:

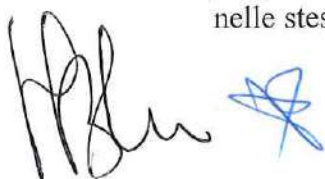
- per recidività, entro 1 anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- per comportamento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

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

- per recidività, entro 1 anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'impresa cooperativa;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti alla prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio (limitatamente al personale non viaggiante);
- per assenza ingiustificata non superiore a 3 giorni;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
- per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'azienda (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'impresa cooperativa.

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

- per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore



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

Licenziamento:

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

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

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

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

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace. Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

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

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

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

non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio del lavoro.

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

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

Procedura disciplinare

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

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5 giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata a.r.

Art. 98 - Mobbing

Le Parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o di lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

Art. 99 - Divieti

È fatto divieto al lavoratore dipendente di prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

Art. 100 - Risarcimento danni

I danni che, per la normativa in vigore, legittimano le trattenute aziendali per il risarcimento devono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena l'impresa ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione all'entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi e indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

Art. 101 - Sistemi di video sorveglianza aziendale e GPS

In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative

e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.

In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del Lavoro dettando, se crede, le modalità per l'uso di tali impianti.

Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del D.lgs. n.196/2003, Regolamento UE 2016/679 e D.lgs. n. 101/2018, anche per quanto riguarda le prescritte notifiche.

L'azienda provvederà alla tempestiva informazione di tutti i lavoratori delle modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle possibilità di controllo conseguenti.

TITOLO XVIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 102 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

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

Art. 103 - Tipologie di retribuzione

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

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

La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali ovvero saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.

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

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

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

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

Art. 104 - Minimi di paga



La determinazione delle paghe è contenuta nella seguente tabella e saranno migliorabili durante la vigenza contrattuale.

	2023	2024	2025
Livello	Importo	Importo	Importo
9° livello	2.323.48	2.361.89	2.399.90
8° livello	2.182.07	2.218.21	2.257.30
7° livello	2.004.58	2.037.77	2.075.80
6° livello	1.810.37	1.840.37	1.878.50
5° livello	1.761.69	1.790.78	1.828.90
4° livello	1.675.69	1.703.42	1.741.50
3° livello	1.597.70	1.624.06	1.662.22
2° livello	1.493.28	1.518.05	1.556.30
1° livello	1.373.62	1.396.35	1.434.55

Art. 105 - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

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

Art. 106 - Procedure di prima applicazione del presente contratto

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

- comunicazione a tutti i lavoratori del cambio di contratto;
- consegna a tutti i lavoratori di copia del contratto con annessa specificazione del nuovo livello di inquadramento in cui migreranno;
- comunicazione della nuova composizione delle voci retributive che andranno così a comporsi:
- paga base prevista per il livello di inquadramento;
- eventuali eccedenze retributive nella paga base del trattamento vecchio rispetto al nuovo, andranno pagate quale assegno *ad personam* non riassorbibile e valevole per tutte le voci della retribuzione differita;
- eventuali eccedenze retributive derivanti da diversi istituti contrattuali, siano essi nazionali/territoriali/aziendali, andranno mantenute quali voci retributive, non valide ai fini della retribuzione differita, e riassorbibili nel caso di rinnovi, mediante il presente contratto ed i suoi contenuti, in analoghe causali.

Art. 107 - Assorbimenti

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

Art. 108 - Anzianità di servizio e aumenti di merito

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

La maggiorazione verrà calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza in vigore al momento della maturazione dello scatto e sull'indennità di contingenza.

Il lavoratore ha diritto a maturare un massimo di 5 scatti biennali di anzianità, senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, fatti salvi i passaggi di appalto.

Gli importi dovuti dagli scatti di anzianità saranno pagati dal primo giorno del mese

successivo a quello di maturazione del biennio, fino ad un massimo di cinque bienni e saranno corrisposti secondo gli importi previsti dalla tabella sottostante.

Livello	Importo
9° livello	29.44
8° livello	26.86
7° livello	24.79
6° livello	24.22
5° livello	24.27
4° livello	23.24
3° livello	22.34
2° livello	20.66
1° livello	18.78

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

Art. 109 - Tredicesima mensilità

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

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

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

Art. 110 – Indennità varie

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

Indennità di cassa

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 4% mensile della paga base.

Indennità in caso di morte

In caso di morte del socio e del lavoratore dipendente, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art.2122 del Codice civile, al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del socio o del lavoratore dipendente, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al comma 1, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del socio lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Indennità mezzi di locomozione

L'azienda corrisponderà al lavoratore che usa un mezzo di trasporto una indennità mensile o, in alternativa, il rimborso chilometrico da concordarsi fra le parti.

Indennità lavoro disagiato

Per ogni giornata di lavoro in cui i lavoratori dipendenti effettuino la prestazione con l'impiego di scala aerea o ponte o bilancino sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 10% della retribuzione tabellare.

Indennità di alta montagna

Ai lavoratori dipendenti inviati a prestare lavoro fuori della sede abituale di lavoro e in località di alta montagna, l'azienda corrisponderà un'indennità da concordarsi con le Organizzazioni sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Indennità di lontananza dai Centri abitati

Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 30 Km in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda che non provveda direttamente al trasporto corrisponderà un indennizzo da concordarsi in sede di contrattazione aziendale di 2° livello tra le parti sindacali stipulanti il presente CCNL.

Indennità rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali

Al lavoratore dipendente che ricopra mansioni di rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali sarà corrisposta un'indennità da concordarsi in sede di contrattazione aziendale di 2° livello tra le parti sindacali stipulanti il presente CCNL.

Art. 111 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'azienda, il nome e il cognome del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Resta fermo, comunque, il disposto dell'art. 2113 CC, come modificato dalla legge 11.8.73 n. 533.

TITOLO XIX – CESSIONE E TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA**Art. 112 - Cambio appalto**

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

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

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

ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle OOSS territoriali firmatarie del CCNL darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto.

Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

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

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

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

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

Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

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

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

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

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

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



parametri contrattuali compatibilmente con le esigenze aziendali. Si rimanda alle disposizioni vigenti in materia di appalto

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

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

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

- nominativo;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- orario settimanale;
- livello di inquadramento;
- codice fiscale.

Deve inoltre fornire la seguente documentazione:

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

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

Art.113 - Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda

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

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

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

Monitoraggio alla regolarità negli appalti

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

TITOLO XX – SALUTE E SICUREZZA

Art. 114 - Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

In ottemperanza al disposto di cui all'art.9 della Legge n.300/1970, nonché ai sensi del D.lgs. 81/08 s.m.i., i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Le parti concordano l'esigenza prioritaria di promuovere e sviluppare una cultura sistematica della prevenzione per l'igiene e la sicurezza adottando tutti i mezzi idonei e informativi per sensibilizzare tutti gli operatori del settore.

Le parti ritengono fondamentale la cooperazione per favorire lo sviluppo di strategie di prevenzione tramite l'individuazione e l'applicazione di programmi e progetti comuni. Sarà posta molta attenzione alla formazione nel campo dell'igiene e sicurezza, nei luoghi di lavoro e in particolare di tutti gli operatori del settore (RLS e lavoratori).

Tutte le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo dovranno, entro il termine perentorio di 90 giorni, effettuare gli adempimenti connessi con la valutazione del rischio ed informarne i lavoratori mediante apposita comunicazione da rendere visibile a tutti.

Art. 115 - Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro. Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)

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

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

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

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

b) il lavoratore:

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

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

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

I lavoratori di cui al comma 1 sono coloro che operano in prossimità della delimitazione di un cantiere o che comunque sono esposti al traffico dei veicoli nello svolgimento della

loro attività lavorativa. Tali lavoratori sono obbligati ad utilizzare capi di vestiario ad alta visibilità e dispositivi autonomi ad alta visibilità, che li rendano visibili in qualsiasi condizione di luce diurna e notturna.

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

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

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

Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili

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

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

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

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

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

TITOLO XXI – COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 116 - Commissione Regionale di Garanzia e Conciliazione

Viene costituita una Commissione Regionale di Garanzia e Conciliazione (CRGC), presso ciascuna sede regionale di Confintesa, composta da 4 membri di cui 2 nominati dall'Organizzazione datoriale e 2 nominati dall'Organizzazione sindacale dei lavoratori firmatarie del presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione e applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di 2° livello;
- tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello;
- verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e successive modifiche ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore;
- esame e interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza su segnalazione di una delle parti stipulanti;

- esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Al fine di agevolare e garantire la costituzione e il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita una apposita Commissione Nazionale di Coordinamento.

Art. 117 - Composizioni Commissioni Paritetiche di Conciliazione e sede della Commissione Nazionale

Le Parti intendono, altresì, adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria.

A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale, avente struttura paritetica, con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di porre in atto ulteriori iniziative sindacali o legali fino alla conclusione del procedimento.

La Commissione di Conciliazione paritetica nazionale è composta da massimo 6 rappresentanti dei datori di lavoro e da massimo 6 rappresentanti dei lavoratori dipendenti in misura paritetica e può articolarsi in specifiche sottocommissioni riguardanti i vari settori.

La Commissione nazionale avrà sede presso l'associazione datoriale firmataria il presente CCNL.

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e Rappresentanze sindacali assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Art. 118 - Convocazione della Commissione Nazionale

Per tutte le attività inerenti alla convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.

La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino

ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Art. 119 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate. Queste sono tenute ad uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti leso un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulati da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

Art. 120 - Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale

La Commissione di Conciliazione Regionale interviene, per risolvere tutte le problematiche inerenti alla contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale.

Art. 121 - Composizione e sede della Commissione Regionale e/o Territoriale

Ciascuna Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori fino ad un massimo di 4 per organizzazione.

La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionali ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato ovvero su richiesta di una delle parti, a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

Art. 122 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale

La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Art. 123 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione



della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.

In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

Art. 124 - Attivazione della procedura di conciliazione

Il tentativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mani in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Art. 125 - Richiesta del tentativo di conciliazione, convocazioni delle parti e istruttoria

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo in cui devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.

In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Art. 126 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia considerata;
- il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art.411 c.p.c.

Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso l'Ispettorato Nazionale del

Lavoro territorialmente competente.

Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Art. 127 - Risoluzione bonaria della controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art.2113 comma 4 del Codice civile e degli artt.410 e 411 c.p.c.

Art. 128 - Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Regionale e/o Territoriale non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art.12.

Art. 129 - Risoluzione della lite in via arbitrale

Ai sensi dell'art.412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n.183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

- il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
- le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
- l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art.1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art.2113 c.4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art.808ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art.474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Art. 130 - Commissione Paritetica Settoriale

Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, a richiesta di una di esse, si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche settoriali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno presi in esame:

- 1) i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o

- indirettamente, dalla riforma del settore, che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività;
- 2) le conseguenze sul settore e sugli addetti processi, sia sotto l'aspetto organizzativo che formativo e professionale;
 - 3) un approfondimento ed eventuale adeguamento della retribuzione e della contingenza definite nel presente CCNL alle progressioni o variazioni economiche parametriche alla media del valore economico degli altri CCNL di settore stipulati depositati al CNEL.

TITOLO XXII - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 131 - Contrattazione collettiva decentrata

Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale o territoriale, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale di riferimento possono essere attivate contrattazioni regionali o territoriali.

Rientrano nell'ambito della contrattazione aziendale tutti gli istituti contrattuali, secondo il principio di prevalenza del contratto aziendale sul CCNL, approvato dalla maggioranza dei dipendenti, fermi restando i limiti della legge nazionale e le regolamentazioni comunitarie e internazionali. Ferma altresì restando la sorveglianza delle Parti stipulanti secondo le procedure che verranno stabilite con successivo accordo.

Art. 132 - Adesione di altre OO.SS. al presente CCNL

Le OO.SS. che intendono aderire al presente CCNL devono inviare richiesta preventiva di adesione a Co.N.A.P.I e Confindesa, ed entro 60 gg le OO.SS. daranno risposta di esito positivo o negativo della richiesta pervenuta.

In fine nel rispetto della Costituzione e della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e contro ogni forma di violazione dei diritti di equità sociale e sindacale, le OO.SS. che aderiranno al presente CCNL avranno gli stessi Diritti di tutte le OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Art. 133 - Archivio Contratti

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Collettiva ed ai sensi dell'art. 17 della L. 936/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni.

Art. 134 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti. I lavoratori debbono, inoltre, osservare le eventuali disposizioni stabilite dal datore di lavoro sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

Art. 135 - Divieto di riproduzione e condizioni di stampa

È vietata la riproduzione parziale o totale, senza preventiva autorizzazione congiunta delle parti, del presente CCNL.

Le parti stipulanti hanno l'esclusiva di stampa che potrà essere concessa con accordo di tutte le parti contraenti.

Co.N.A.P.I. NAZIONALE

