



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL SETTORE DEL LEGNO, ARREDAMENTO, MOBILI.
AZIENDE ARTIGIANE e delle PICCOLE E MEDIE IMPRESE, dei CONSORZI COSTITUITI da ARTIGIANI e
da PICCOLE e MEDIE IMPRESE anche in forma COOPERATIVISTICA

Periodo di validità dal 1° ottobre 2020 al 30 settembre 2023

RINNOVATO

Decorrenza: 01 Ottobre 2023 – Scadenza: 30 Settembre 2026

Il giorno 02 Ottobre 2023 in Roma presso la sede di Unimpresa sita in via Pietro Cavallini 24, a conclusione delle trattative avviate il 09 Febbraio 2023 e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

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

UNIAP, con sede legale in Roma alla via Nomentana n. 873, rappresentata dal Presidente Nazionale Danilo Andolfo codice fiscale 95036160638;

E

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

CONF.A.I.L. – Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38 – C.F. 97008220150, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Antonio Forcella;

F.A.I.L.C.L.E.A. - Conf.A.I.L. – Federazione Autonoma Italiana lavoratori Cemento-legno-edilizia-lapidei ed affini, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38, rappresentata dal Segretario Confederale dott. Maurizio De Blas;

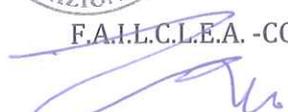
UPLA/Confcontribuenti - UNIsindacale Pensionati Lavoratori ed Autonomi aderente a Confcontribuenti, con sede legale in Palermo alla via Duce Della Verdura, 33- CF: 03159580731 rappresentata dal Presidente Umberto Ferro

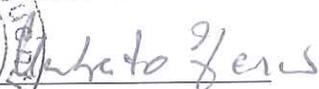
è stato stipulato il presente C.C.N.L. per i dipendenti del settore del legno, arredamento, mobili, aziende artigiane e delle piccole e medie imprese, dei consorzi costituiti da artigiani e da piccole e medie imprese anche in forma cooperativistica

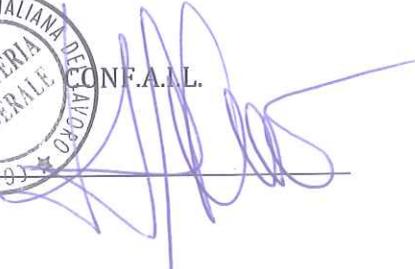
L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 02 Ottobre 2023


UNIMPRESA

F.A.I.L.C.L.E.A. - CONF.A.I.L.


UNIAP

UPLA/Confcontribuenti


CONF.A.I.L.

INDICE

- Art. 1- Sfera di applicazione
Art.2- Decorrenza e durata
Art. 3 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore
Relazioni sindacali e Bilateralità
Art. 4 - Relazioni sindacali
Art. 5 - Sistema dei rapporti sindacali
Art. 6 - Struttura della contrattazione – Contrattazione di 2° livello
Art. 7 - Pari opportunità
Art. 8 - Tutela della dignità e rispetto della persona
Art. 9 - Responsabilità sociale d'impresa
Art. 10 - Diritto di assemblea
Art. 11- Permessi retribuiti per cariche sindacali
Art. 12- (UNICOASCO - Diritto di informazione e confronto tra le parti)
Art. 13 - Tutela dei licenziamenti individuali
Art. 14 - Ambiente di lavoro – Diritto alla formazione del RLS
Art. 15 - Sicurezza sui luoghi di lavoro
Art. 16 - Ente Bilaterale - EBIN.PMI
Art. 17 - Assistenza sanitaria integrativa – Previdenza complementare - MBA MUTUA UNIMPRESA
Sezione "Disciplina del rapporto di lavoro"
Art. 18 - Assunzione
Art. 19 - Certificato di lavoro
Art. 20 - Donne e minori
Art. 21 - Visita medica
Art. 22 - Classificazione del personale
Art. 23 - Periodo di prova
Art. 24 - Cumulo di mansioni
Art. 25 - Orario di lavoro - Lavoro supplementare
Art. 26 - Durata massima dell'orario di lavoro
Art. 27 - Lavoro straordinario, notturno e festivo
Art. 28 - Flessibilità dell'orario di lavoro
Art. 29 - Pause per la consumazione del pasto
Art. 30 - Gestione dei regimi di orario
Art. 31 - Flessibilità individuale
Art. 32 - Banca delle ore individuale
Art. 33 - Festività nazionali e giorni festivi
Art. 34 - Festività abolite
Art. 35 - Permessi retribuiti
Art. 36 - Lavori discontinui o di semplice attesa o custodia
Art. 37 - Riposo settimanale
Art. 38 - Lavoro a turni
Art. 39 - Ferie
Art. 40 - Determinazione della retribuzione oraria
Art. 41 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla retribuzione
Art. 42 - Minimi contrattuali – Retribuzione tabellare
Art. 43 - Aumenti periodici di anzianità
Art. 44 - Lavoro a cottimo
Art. 45 - Gratifica natalizia
Art. 46 - Trasferte
Art. 47 - Trattamento di malattia e infortunio
Art. 48 - Congedo matrimoniale
Art. 49 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio
Art. 50 - Lavoro a tempo parziale (o part time)
Art. 51 - Contratto a tempo determinato
Art. 52 - Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

Art. 53 - lavoro agile
Art. 54 - Lavoratori studenti
Art. 55 - Diritto allo studio
Art. 56 - Tirocinio
Art. 57 - Congedi per formazione
Art. 58 - Formazione continua ai sensi dell'art. 6 legge n. 53/2000
Art. 59 - Lavoratori tossicodipendenti
Art. 60 - Lavoratori disabili e diversamente abili
Art. 61 - Permessi brevi
Art. 62 - Permessi retribuiti straordinari
Art. 63 - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
Art. 64 - Assenze
Art. 65 - Permessi di entrata e di uscita
Art. 66 - Richiamo alle armi
Art. 67- Passaggio di qualifica
Art. 68- Cessione, trasformazione, trapasso di azienda
Art. 69- Lavori nocivi e pericolosi
Art. 70- Indennità di preavviso e t.f.r. in caso di morte
Art. 71- Reclami e controversie
Art. 72- Indennità maneggio denaro - Cauzione per gli impiegati
Art. 73- Doveri dell'impiegato
Art. 74- Provvedimenti disciplinari per gli impiegati
Art. 75- Preavviso di licenziamento e di dimissioni per gli impiegati
Art. 76- Trattamento di fine rapporto per gli impiegati
Art. 77- Ammonizioni, multe e sospensioni per gli operai
Art. 78- Provvedimenti disciplinari per gli operai
Art. 79- Licenziamento per mancanze per gli operai
Art. 80- Preavviso di licenziamento e di dimissioni per gli operai
Art. 81- Trattamento di fine rapporto per gli operai
Art. 82- Fondo interprofessionale - FONARCOM
ALLEGATI: ALLEGATO A

Man

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 02 Ottobre 2023



UNIMPRESA

F.A.I.L.C.L.E.A. - CONF.A.I.L.



UNIPA
C.F. 95036160638
UNIPA/Confcontribuenti



PREMESSO CHE:

Le Parti stipulanti condividono di perseguire gli obiettivi definiti dai Vertici di Lisbona e di Barcellona, secondo i quali dinamismo economico e giustizia sociale devono procedere di pari passo. In questo quadro, lo sviluppo economico e la crescita dell'occupazione nel Mezzogiorno rappresentano obiettivi prioritari visti nell'ambito di un sistema avanzato di relazioni sindacali ai vari livelli, e sono in grado di contrastare, accompagnati da misure efficaci e di sostegno - anche di carattere legislativo il fenomeno dell'economia sommersa e delle forme irregolari di lavoro.

Le aziende italiane si trovano ad operare in un quadro di contesto nel quale possono opporre un livello di scarsa competitività, rispetto alla quale le Parti Sociali possono solo parzialmente porre rimedio, proponendo una più razionale contrattazione del costo del lavoro, demandando al Governo centrale e alla Politica in generale, quelle riforme strutturali necessarie per consentire al sistema produttivo nazionale di

liberarsi dal gravame di una tassazione, per i Lavoratori e per le Imprese, ormai insostenibile, soprattutto in considerazione delle asimmetrie sociali, economiche, infrastrutturali e culturali esistenti.

Il presente CCNL, di durata triennale, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori dei settori ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, inoltre, si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

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

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

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

A tal fine, le parti, concordano che il presente CCNL deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

In questa ottica le Parti ribadiscono che, nel settore del Legno, Arredamento, Mobili, caratterizzato da una diffusa presenza di imprese di piccola dimensione, il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso di norme e regole necessarie.

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni Imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del settore al mercato e alle imprese, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, convengono, altresì, di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Le Parti Sociali coinvolte nella stipulazione del presente contratto hanno ritenuto, invece, di dare concreta attuazione alle possibilità di manovra e armonizzazione, nelle varie aree del Paese, dei trattamenti retributivi, demandando alla contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, in coerenza con la riforma della contrattualistica approvata dal Governo e Parti Sociali il 22.01.2009, i livelli di retribuzione finali, oltre i minimi nazionali, nel pieno rispetto dei dettami dell'art. 36 della Costituzione. Così da realizzare una vera possibilità di competizione per i sistemi produttivi più deboli e porre tutti i lavoratori innanzi alle stesse possibilità occupazionali e di reddito. Fissare dei livelli di retribuzione su base nazionale elevati rende vana la possibilità di dare concreta attuazione all'attivazione dei contratti di secondo livello nelle aree più deboli del Paese.

Le Parti, ritengono, con il presente CCNL, di mettere le aziende dei settori interessati, a cui il presente contratto è riferibile, nelle condizioni di sostenere l'occupazione e lo sviluppo, salvaguardando la competitività, senza compromettere il quadro dei principi costituzionali posti a tutela dei lavoratori e delle imprese e del lavoro in generale.

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo di lavoro vale in tutto il territorio nazionale per i dipendenti delle aziende artigiane così come definite dalla legislazione vigente (mestieri artistici e tradizionali compresi) e delle

piccole e medie imprese, dei consorzi costituiti da artigiani e da piccole e medie imprese anche in forma cooperativistica dei settori del Legno, Arredamento, Mobili.

Per quanto attiene la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale, si fa riferimento alla normativa in vigore.

Il presente C.C.N.L. si applica nei sottoindicati mestieri e/o servizi in cui si usa o si rinvia all'uso della materia prima legno e dei suoi derivati, o gli agglomerati di legno con leganti vari (cemento, magnesite, resine, ecc.):

- bigonciai, bottai, mastellai, tinai;
- carpentieri;
- carradori, fabbricanti di carrozzerie, carri e carrozze;
- cassai e cassettaia, imballaggi e cesti in legno, ghiacciaie, cestai, cestinai e stuolai, pallets e contenitori;
- corniciai;
- costruttori, manutentori e allestitori di barche e battelli, carpentieri navali, calafati e modellisti navali;
- doratori di oggetti in legno e decoratori di fiori;
- ebanisti, mobiliari e stipettaia, falegnami;
- aziende di progettazione e/o di design di elementi di arredamento ligneo:
 - per interni ed esterni ad uso abitativo, commerciale, industriale;
 - per la nautica anche da diporto;
- arredo urbano;
- per i giardini, parchi giochi, piscine;
- per roulotte e camper, veicoli ricreazionali e veicoli in genere;
- produzione di forme per scarpe e zoccoli, giocattoli in legno, manichini di legno, fondi di calzature;
- intagliatori, intarsiatori e traforatori di legno, restauratori del mobile e di ogni elemento di arredo, scultori;
- fabbricanti di strumenti musicali in legno e pianoforti;
- addobbatori e apparatori, tappezzieri in stoffa, fabbricanti di poltrone e trapunte, piumai e pennai, materassai;
- laboratori oggetti di paglia, impagliatori di sedie e fiaschi;
- oggetti di rafia, fabbricanti di fiori artificiali in legno, carta e cartapesta;
- laboratori di pipe e articoli per fumatori in genere, laboratori di racchette, slitte, sci, articoli sportivi in genere, stecche da biliardo;
- tavoli da biliardo e da bowling;
- armi antiche prevalentemente in legno;
- modellisti in legno e lucidatori;
- sediai e fustai;
- produzioni di lettini e sdrai e ombrelloni;
- articoli casalinghi, articoli da disegno e didattici, articoli igienico-sanitari, fabbricanti utensili in legno, manufatti in legno in genere;
- bastoni e aste dorate e comuni, tornitori legno, scope, manici da frusta;
- produzione di articoli religiosi e da ricordo;
- infissi, e serramenti avvolgibili, abbaini;
- oggetti di sughero, granulati e agglomerati di sughero, sughero in plance, turaccioli comuni e da spumante, sugheraccio, sugherone, tacchi, tranciali;
- segherie, segagione legna e taglialegna;
- cartelloni stradali, pittori letteristi;
- allestimenti in genere, allestitori di scene anche per rappresentazioni artistiche di ogni genere
- costruttori/produttori di:
 - mobili imbottiti in genere, aziende della filiera dell'imbottito;
 - mobili e elementi di arredo vari;
 - mobili e articoli vari di arredamento in giunco e in vimini;
 - mobili e accessori per la nautica;
 - mobili e accessori per veicoli ricreazionali e per veicoli in genere;
 - di elementi di arredo ligneo urbano;
 - nobilitazione pannelli, truciolari, compensati e affini;
 - produzione di paniforti, pannelli di fibra, di lana di legno, di truciolare;
 - agglomerati di legno con leganti vari;
 - travi, travi lamellari, travi massello, perlinati;
- pavimenti in legno per interni, esterni, giardini, spiagge, piscine, arredo urbano e relativa posa in opera;

- costruttori di case e pareti prefabbricate in legno e relativa posa in opera;
- progettisti e costruttori di scale e trabatelli in legno e relativi accessori anche con relativa posa in opera;
- progettisti e costruttori del sistema tetto in legno (copertura /solai /portanti /capriate /ecc.) con eventuale relativa e completa posa in opera senza il compimento delle ulteriori operazioni/attività/finiture tipiche delle aziende del settore edile ed affini;
- trattamento e conservazione del legno;
- produzione di sarcofaghi e servizi di onoranze funebri connessi alla produzione;
- produzione di allestimenti e di arredamenti di stand, mostre e fiere, e relativo montaggio.

Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto le imprese artigiane del settore boschivo, escluse quelle inquadrato nel settore agricolo.

Art. 2 - Decorrenza e durata

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, salvo diversa espressa previsione per specifici istituti, **scaduto il 30.09.2023 è RINNOVATO con Decorrenza: 01/10/2023 e scadenza: 30/09/2026.** Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta sei (6) mesi prima della scadenza con lettera raccomandata. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Art. 3 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili fra loro, pertanto non è consentita l'applicazione di singole parti del contratto stesso. Ferma tale inscindibilità le Associazioni stipulanti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate al lavoratore, che restano a lui assegnate ad personam.

Relazioni sindacali e Bilateralità

Art. 4 - Relazioni sindacali

Premesso che non sono in alcun modo poste in discussione l'autonomia dell'attività imprenditoriale artigiana e le rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori artigiani, delle loro organizzazioni e dei sindacati dei lavoratori, le Parti, valutata l'importanza che lo sviluppo della imprenditoria del settore del Legno nell'economia generale del Paese, concordano di attivare a livello nazionale e regionale un sistema di rapporti sindacali che consenta una più approfondita conoscenza delle problematiche del settore. Tale sistema è finalizzato al raggiungimento di più consistenti e qualificati livelli occupazionali, attraverso lo sviluppo delle imprese anche mediante l'acquisizione di tecnologie più avanzate ed il consolidamento delle strutture produttive.

Le parti intendono confermare la validità del sistema di relazioni sindacali definito dagli accordi interconfederali in vigore e dalla specifica normativa del C.C.N.L.

Art. 5 - Sistema dei rapporti sindacali - Osservatorio

Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L., nell'intento comune di favorire lo sviluppo di un corretto sistema di rapporti sindacali, convengono di costituire, a livello nazionale e regionale, un Osservatorio del settore Legno, Arredamento, Mobili, composto da rappresentanti designati da ciascuna delle Parti.

Qualora le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza, gli Osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale allorché ciò sia giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali (aree sistema).

Compiti dell'Osservatorio sono l'acquisizione di informazioni e monitoraggio su:

- le prospettive produttive dei settori;
- le tendenze di Fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti e delle commesse; la consistenza dei settori;
- le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero con dati disaggregati, e le relative scelte di politica economica;
- l'andamento globale dell'occupazione, con dati disaggregati, ove possibile per classi d'età, sesso, qualifiche e per i diversi comparti, indicando le esigenze di manodopera divise per specifiche figure professionali per costruire occasioni di lavoro nei settori;
- l'esame delle problematiche inerenti pari opportunità;
- l'andamento degli istituti contrattuali relativi alla retribuzione, all'organizzazione del lavoro e alla qualificazione professionale, ai regimi di orario, alla flessibilità;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni

- particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento di enti pubblici;
- esame di finanziamenti pubblici al sistema delle imprese;
 - esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale regionale, finalizzato ad un diretto intervento delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro;
 - l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
 - l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati, ecc.;
 - la definizione di politiche di settore tese alla valorizzazione della filiera, attraverso un processo di crescita della lavorazione delle pietre estratte sul territorio nazionale;
 - individuare azioni tese ad implementare l'attività dei distretti di settore, al fine di diffondere i modelli organizzativi e operativi migliori;
 - incentivare l'uso di materiali locali in ambito di ristrutturazione di opere pubbliche ed arredi urbani, anche attraverso un forte coinvolgimento della domanda pubblica;
 - la predisposizione di analisi e progetti per lo sviluppo dell'artigianato artistico naturale al fine di promuovere e valorizzare le eccellenze del settore, creare opportunità alle nuove generazioni di accesso a questo mondo, favorire il processo di internazionalizzazione delle imprese artigiane;
 - l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica attinenti al comparto legno ed arredamento;
 - l'acquisizione di dati sull'andamento del mercato del lavoro e sui flussi occupazionali;
 - la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale. In tema di formazione professionale, gli Osservatori svolgeranno compiti di coordinamento e di indirizzo delle esperienze territoriali;
 - l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica. L'Osservatorio, sulla base dei compiti sopra stabiliti, potrà valutare la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse, definendo modalità e criteri di realizzazione, nonché le risorse necessarie per lo svolgimento delle stesse, con particolare riferimento a quelle pubbliche.

Nella prima riunione di insediamento che le Parti definiranno la programmazione dell'attività, ed il regolamento dello stesso.

Allo scopo di ampliare il flusso delle informazioni di cui sopra, le Parti potranno attivare adeguati rapporti nei confronti di Enti pubblici, Istituti di ricerca pubblici e privati, ecc., anche attraverso convenzioni.

L'Osservatorio si riunisce periodicamente in relazione ai loro programmi di attività o su richiesta di una delle Parti.

Gli incontri tra le Parti sulle materie affidate all'Osservatorio si svolgeranno con cadenza di norma semestrale.

Comitato paritetico nazionale

Per contribuire a dare rilievo al settore del legno-arredamento, caratterizzato da una larga presenza dell'artigianato, nei confronti delle istituzioni e degli enti preposti, per le materie di comune interesse ed in relazione ai lavori ed alle conclusioni operative fornite dagli Osservatori, viene istituito il Comitato paritetico nazionale. Tale Comitato ha il compito di promuovere iniziative individuate dalle Parti per lo sviluppo e qualificazione del settore. Il Comitato non è, in ogni caso, sede negoziale.

Mobilità

Le Parti, anche in relazione a quanto previsto negli accordi interconfederali, concordano sull'impegno a confrontarsi a livello nazionale e regionale in merito alle tematiche dell'occupazione, ai problemi delle mobilità nell'ambito delle aree produttive e fra i comparti in esse presenti.

Art. 6 - Struttura della contrattazione – Contrattazione di 2° livello

Il modello contrattuale è disciplinato dai vigenti accordi interconfederali. In particolare, il modello contrattuale è articolato su due livelli di contrattazione. La titolarità della contrattazione appartiene, per le rispettive competenze, al soggetto confederale ed al soggetto di categoria, articolati, a loro volta, a livello nazionale e regionale. I due livelli di contrattazione hanno pari cogenza e sono regolati dal principio d'inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di lavoro di 2° livello.

I contratti collettivi hanno una durata pari a tre anni.

 7

Contrattazione di 2° livello

Livello regionale, provinciale e aziendale.

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

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

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

Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività. Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

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

Lavoro Stagionale

In considerazione delle particolarità del settore le parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui produzione di servizi è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore.

Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. n. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda dovuta a variazioni di consumi collegati a flussi turistici. La contrattazione collettiva di 2° Livello, per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali potrà prevedere ulteriori casistiche cui sia possibile il ricorso al lavoro stagionale. La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda le mansioni dalla Categoria B alla Categoria F, contemplate nella classificazione del personale del presente c.c.n.l., ivi comprese quelle che riguardano l'amministrazione e l'eventuale vendita. Le Parti stabiliscono anche che nell'arco dello stesso ciclo stagionale.

La durata complessiva massima (legge 85/2023), è quella prevista al successivo articolo 51, ovvero, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni. Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. La stessa normativa trova applicazione anche per le imprese tipicamente stagionali.

Alla contrattazione di secondo livello sono demandate le seguenti materie:

a) Territoriale:

1. rimborsi spese, ticket restaurant ed indennità simili;
2. determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;

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

b) Aziendale

1. definizione turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2. eventuali forme di flessibilità;
3. part time;
4. contratti a termine;
5. gestione delle crisi aziendali;
6. organizzazione delle ferie;
7. innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
8. individuazione delle figure professionali oggetto di stipula di rapporti di collaborazione coordinate e continuativa e relativo compenso così come previsto del presente contratto;
9. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
10. determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione", comunque denominato, che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;
11. Welfare Aziendale;
12. Formazione 4.0.
13. Contratti di solidarietà espansiva e difensiva, così come previsto dal D.Lgs 148/2015 – Jobs Act;
14. Assegnazioni a mansioni inferiori, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali.

Istituti per la produttività

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

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

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

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





- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il MPLS;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

In caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

Art. 7 - Pari opportunità

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile. In relazione a quanto sopra le parti, a livello nazionale:

- seguiranno l'evoluzione della legislazione italiana e comunitaria in materia di pari opportunità;
- esamineranno l'andamento dell'occupazione femminile sulla base dei dati qualitativi e quantitativi disponibili anche in sede di Osservatorio nazionale;
- individueranno azioni positive utili a rimuovere eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Articolo 8 - Tutela della dignità e rispetto della persona

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 compiuto attraverso atti, parole, gesti scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore e delle lavoratrici, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo del lavoro.

Le parti convengono di affidare ad un'apposita Commissione il compito di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

Le parti concordano, altresì, sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale, anche ai sensi del D.Lgs. n. 145/2005. Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure, anche organizzative, per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie, anche sessuali, e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona. Sono considerate discriminazioni le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. A tal fine le parti richiamano gli articoli 26, 27, 28 e 35 del D.Lgs. 198/2006 e s.m.i.. La Commissione provvederà ad analizzare anche le problematiche correlate alle molestie, mobbing e discriminazioni e ad elaborare i relativi codici di condotta.

Art. 9 - Responsabilità Sociale d'Impresa

Le parti convengono che la responsabilità sociale d'impresa deve essere intesa come qualificante valore aggiunto per le aziende e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni. Le parti, quindi, si danno atto che il percorso verso una piena responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e contrattuali, soprattutto quando esso sia attuato con trasparenza e certa verificabilità dei contenuti. Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le parti convengono che l'Osservatorio predisponga un documento condiviso contenente linee-guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa.

Art. 10 - Diritto di assemblea

Vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea dieci ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente, da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'impresa ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno previ accordi tra datori di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore

M
S
P
Zack

riducibili a 24 ore in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

Art. 11- Permessi retribuiti per cariche sindacali

È stabilito che per i dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali o nazionali, verranno concessi permessi retribuiti nella misura di 4 ore per dipendente con un minimo di 16 ore annue.

Art. 12 - UNI.CO.AS.CO. - Diritto di informazione e confronto tra le parti

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

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

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

Art. 13 - Tutela dei licenziamenti individuali

Le parti, in attuazione della legge n. 108 dell'11 maggio 1990 (Disciplina dei licenziamenti individuali), esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa utilizzando l'O.P.N. EBINPMI, attraverso le specifiche commissioni di conciliazione per le quali le parti si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

Art. 14 - Ambiente di lavoro - Diritto alla formazione del RLS

Le parti, in considerazione delle vigenti disposizioni di legge in materia (Dlgs 81/2008 e smi) rivolgono particolare attenzione alle condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività produttiva e concordano sulla necessità di eliminare i fattori di rischio, pericolosità e/o nocività eventualmente presenti negli ambienti di lavoro. La R.L.S., laddove elette, svolge in particolare i seguenti compiti:

- 1) controlla l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- 2) propone la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- 3) partecipa agli accertamenti relativi ai fattori di rischio e/o nocività;
- 4) individua con la Direzione aziendale, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità l'intervento di un ente pubblico specializzato in medicina del lavoro per particolari indagini ed accertamenti in ordine ai predetti fattori di rischio e/o nocività.

In considerazione delle caratteristiche delle aziende ed allo scopo di garantire l'attuazione completa ed uniforme della normativa prevista dal presente articolo, il registro dei dati ambientali biostatici, il libretto sanitario di rischio, possono anche essere elaborati di comune accordo tra le parti a livello territoriale, preferibilmente se regionale.

Diritto alla formazione del RLS

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dal D.Lgs 81/2008.

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

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

- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

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

Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore a disposizione.

Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., le riunioni periodiche, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

Art. 15 - Sicurezza sui luoghi di lavoro

Le parti nel riaffermare il massimo impegno in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, convengono sulla necessità di garantire una omogenea presenza dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza su tutto il territorio nazionale, procedendo alla loro costante Formazione.

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

Art. 16 - Ente bilaterale - EBIN.PMI

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

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

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale costituito per gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,70 per cento di paga base, di cui lo 0,50 per cento è a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento è a carico del lavoratore per 13 mensilità.

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

Le Parti, concordano ed accettano di confermare l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato EBIN.PMI (*Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese*) concordano inoltre di utilizzare E.B.I.L. (*Ente Bilaterale Nazionale Imprese e lavoratori*) come Ente Bilaterale già costituito e già in possesso della Convenzione per adesione con Circolare INPS n° 160 del 15.11.2013 per la riscossione dei contributi, **codice causale: EBIL**, finalizzati all'applicazione del presente CCNL e dei rispettivi servizi derivati almeno fino all'ottenimento di detti codici anche da parte dell'Ente Bilaterale Contrattuale EBIN.PMI.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari allo 0.20 % mensili per tredici mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il t.f.r. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal c.c.n.l. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Art. 17 - Assistenza sanitaria integrativa – Previdenza complementare

A decorrere dall'anno 2021, è istituita una forma di assistenza integrativa sanitaria denominata MBA MUTUA UNIMPRESA, a favore del personale dipendente in servizio basata sul principio della co-partecipazione

economica tra lavoratori ed Imprese/Enti.

I servizi di assistenza sanitaria, diretti ed indiretti sono gestiti e curati dalla MBA MUTUA, Società di mutuo soccorso iscritta all'Anagrafe dei Fondi Sanitari.

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

L'adesione al Fondo prevede un contributo mensile a carico dell'azienda e del lavoratore come da tabella di seguito indicata, che consente l'attivazione della copertura del piano sanitario offerto. L'importo, a carico del lavoratore, è parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 42 del presente CCNL.

I **contributi** versati al fondo sanitario in busta paga dalle imprese sono **detraibili dalle imposte**.

L'erogazione del contributo per l'**assistenza sanitaria integrativa è obbligatoria** per tutte le imprese che applicano il presente CCNL e rientra nelle previsioni dell'articolo 12 della l. 30 aprile 1969 n.153 riformulato dal D.Lgs 2 settembre 1997 n.314 e quindi non costituisce imponibile sia ai fini fiscali che previdenziali e non influisce sugli altri istituti contrattuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo T.F.R., quota oraria, etc.).

Il contributo dovuto dai datori di lavoro per l'assistenza sanitaria integrativa è fissato in 140€ annuali per 12 mensilità per ogni dipendente iscritto e di una quota UNA TANTUM a carico dell'azienda pari ad € 25 per ogni lavoratore iscritto. Per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe, il contributo sarà versato integralmente.

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

Quota Di Versamento Mensile

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

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

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

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

Il trattamento economico complessivo risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 42 del presente CCNL.

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

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

MUTUA UNIMPRESA.

Iscritti

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

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

Copertura

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

Modalità' di Versamento.

In attesa che l'INPS termini la procedura burocratica circa la convenzione con il Fondo Sanitario denominato UNIHELSE di UNIMPRESA, il versamento su F/24, a carico delle aziende, va fatto inserendo il codice W466 sul flusso UNIEMENS seguendo le istruzioni indicate nel sito: ebinpmi.it/mba_mutua_unimpresa/

Previdenza Complementare - MBA MUTUA UNIMPRESA

L'azienda verserà al Fondo di previdenza complementare scelto dal lavoratore le quote di TFR maturate secondo le procedure di legge e contrattuali. Le Parti hanno stipulato un accordo di convenzione per tramite MBA MUTUA la quale offrirà le migliori condizioni di mercato al fine di assolvere alle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Disciplina del rapporto di lavoro

Art. 18 - Assunzione

L'assunzione del lavoratore è fatta in conformità alle norme di legge.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del d. lgs. 152/97, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova di cui all'art 23
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, nonché l'indicazione del CCNL applicato, le caratteristiche e la descrizione delle mansioni;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore di cui all'art 39;
- i) l'orario di lavoro di cui all'art 25;
- j) i termini del preavviso in caso di recesso di cui all'art 80.

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

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) stato di famiglia per il capofamiglia;
- c) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
- d) codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà, inoltre, chiedere altri documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato (es. certificato penale per i viaggiatori o piazzisti, cassieri, ecc.).

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

Ai sensi del T.U. 81/2008 e s.m.i., in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro, il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza. Secondo quanto previsto dalla citata normativa la formazione relativa alla sicurezza e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire inoltre in occasione:

- del trasferimento o cambiamento di mansioni
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono stabiliti dall'Accordo Stato- Regioni del 21 dicembre 2011. In occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro, il lavoratore dovrà essere informato circa gli obblighi di comunicazione nel caso di insorgenza dello stato di malattia previsti dal presente CCNL.

Art. 19 - Certificato di lavoro

Di norma entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati. L'azienda rilascerà al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate oppure, in attesa della piena attuazione del libretto formativo del cittadino (art. 2, D.Lgs. n. 276/2003), solo laddove richiesto dal datore di lavoro, l'apposita dichiarazione redatta dal Centro dell'Impiego competente in merito alla sua precedente storia lavorativa come lavoratore dipendente. Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 20 - Donne e minori

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei minori valgono le norme di legge.

Art. 21 - Visita medica

Il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda prima dell'assunzione in servizio. Per le visite mediche durante il rapporto di lavoro si fa riferimento alle vigenti disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive integrazioni legislative.

Art. 22 - Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli professionali. L'inquadramento dei lavoratori nei vari livelli professionali, previsti dal presente articolo, avviene sulla base di declaratorie generali, che differenziano qualitativamente i livelli, e di esemplificazioni non esaustive fornite dai profili professionali. I requisiti fondamentali derivanti dalle declaratorie e dai contenuti professionali, specificati nei profili e relative esemplificazioni consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, il tutto con la sola eccezione della categoria C super.

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come ad esempio il t.f.r., gli adempimenti assicurativi, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.), che continuano ad essere distintamente previsti per gli impiegati e gli operai dalle disposizioni di legge, e di contrattazione collettiva e che si intendono riconfermati quando non siano stati esplicitamente modificati con il presente contratto.

Categorie professionali:

- Categoria A super -Quadri
- Categoria A
- Categoria B
- Categoria C super
- Categoria C
- Categoria D
- Categoria E
- Categoria F
- Lavoratori privi di esperienza al loro primo inserimento nei settori oggetto del campo di applicazione del c.c.n.l. I livelli indicati nelle tabelle sono ragguagliati a mese (174 ore).

Categoria "A super" - Quadri

Declaratoria

Appartengono a questa categoria con qualifica di quadro:

- i lavoratori che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o

mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza e responsabilità complessiva ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Profili

- Lavoratori con elevata capacità gestionale che operando nei limiti delle strategie generali dell'impresa ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità operando anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

Categoria "A"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

gli impiegati con funzioni direttive ai quali il titolare, riconoscendo la loro preparazione professionale acquisita sia attraverso una alta formazione professionale o una lunga esperienza nel settore, assegna lo sviluppo di programmi e progetti nel campo dell'innovazione di prodotto o processo, ovvero nella promozione e vendita dei prodotti, ovvero conferisce anche deleghe parziali nell'ambito della gestione amministrativa.

Categoria "B"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

- gli operai specializzati provetti, che avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, eseguono con maggiore autonomia lavorazioni manuali e/o su macchina di costruzione e/o riparazione e/o manutenzione e/o modifica e/o installazioni ad alto contenuto tecnico professionale coadiuvando, se richiesto, addetti di livello inferiore dotata di approfondita capacità di interpretazione del disegno tecnico; tali lavoratori sono in grado di effettuare e valutare gli esiti dei collaudi ove necessari;
- gli impiegati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono mansioni di concetto che comportano iniziative ed autonomia operative nell'ambito delle direttive ricevute, mansione per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica ed esperienza nel campo tecnico/progettuale/del design o amministrativo o commerciale e di vendita, comunque acquisite e che coordinano se richiesto l'attività di impiegati di livello inferiore;

Profilo

- se operaio è in grado di provvedere all'attrezzamento di tutte le macchine inserite nel ciclo di lavorazione interno al laboratorio, falegnameria, segheria, tappezzeria, sia per la esecuzione diretta di qualsiasi particolare sia in ausilio di personale ad esso affidato come collaboratore o da esso coordinato, ovvero operaio che grazie alla esperienza maturata nel campo della costruzione o del montaggio di mobili, infissi e serramenti, tappezzerie, carpenterie interne ed esterne, arredi per barche o natanti da diporto, sviluppa e coordina attività che richiedono elevata precisione nella esecuzione a banco, nella finitura in cantiere;
- se impiegato è in grado di provvedere nell'ambito delle attività tecniche proprie della specializzazione alla elaborazione dello sviluppo delle attività (programmi software, cicli di lavorazione, preventivi ecc.) ovvero gestione delle attività amministrative o commerciali interfacciandosi anche con enti esterni in autonomia nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare. Esempificazioni non esaustive del profilo:
 - modellisti, intagliatori, liutai, ebanisti, restauratori, costruttori e riparatori di barche, doratori, laccatori, decoratori, progettisti, tecnici dell'essiccazione;
 - maestro d'ascia e carpentiere navale calafato;
- Lavoratori che sanno fare la selezione dei tronchi tra le varie specie legnose sapendo la provenienza, la densità, la tessitura/fibratura, il colore del durame, i principali possibili impieghi degli stessi;
- Lavoratori che sanno gestire l'intero ciclo della trasformazione in segato, semilavorati e in tavolame;
- Falegnami che abbiano le capacità di tracciare e costruire infissi, arredi fissi e su misura, anche sagomati aventi caratteristiche particolari; che sappiano coordinare altri lavoratori e trasmettere loro le opportune conoscenze del mestiere;
- Lavoratori che sappiano porre in opera arredamenti su misura di elevato pregio e difficoltà, coordinando, se del caso, altri lavoratori relazionandosi opportunamente con altre imprese presenti in cantiere;
- Lavori di carpenteria interna ed esterna di particolare complessità, con finitura d'abbellimento su

M
S
S
M
M

costruzione in legno e muratura;

- Lavoratori che hanno la capacità di personalizzare e/o implementare e/o modificare e/o adeguare alle esigenze aziendali i programmi/software CAD/CAM per lavorazioni di particolari singoli e/o appartenenti a famiglie di pezzi anche in funzione di specifiche variabili.

Categoria C super

Declaratoria e profili esaustivi

I lavoratori, che avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, che oltre a possedere nell'ambito della propria specializzazione le competenze previste nella categoria inferiore, svolgono con adeguata autonomia nell'ambito di indicazioni impartite:

1. la realizzazione di particolari complessi su macchine a controllo numerico anche per il tramite di terminali, tastiere e monitor TFT, consolle portatili, ecc affiancando se del caso altri addetti di livello inferiore e interpretando ove occorra schizzi e disegni tecnici; figura operaia;
2. l'installazione di serramenti, infissi, elementi di arredo, altre strutture lignee (tetti, scale, solai, pavimenti ecc.) in esecuzione del disegno tecnico e delle altre indicazioni operative e di struttura impartite coordinando altro personale - capo squadra posa in opera - figura operaia;
3. il coordinamento di gruppi di amministrativi / tecnici / progettisti / venditori che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute - capo ufficio tecnico / amministrativo / commerciale -; figura impiegatizia.

Categoria "C"

Declaratoria

- gli operai specializzati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono in autonomia, con la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, le lavorazioni di finitura, di montaggio, costruzione o altre attività loro assegnate;
- gli operai specializzati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o provenendo da categoria inferiore, hanno conseguito abilità e competenze professionali tali da essere in grado di operare in autonomia su una o più macchine provvedendo alla messa a punto ed all'attrezzaggio delle stesse interpretando, ove occorra, schemi e/o disegni tecnici e/o programmi informatici.
- gli autisti in possesso della patente C che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, oltre le consegne e il ritiro delle merci eseguono direttamente o in collaborazione con il personale apposito le operazioni di carico e scarico delle merci e che svolgono la manutenzione ordinaria dell'automezzo nonché il rifornimento e la pulizia dello stesso e che sanno accertare la regolarità delle attività amministrative collegate e connesse ai documenti di trasporto,
- gli impiegati di concetto che avendo svolto con profitto scuole di formazione professionale o un percorso di apprendistato o provenendo da categoria inferiore svolgono la loro attività nell'ambito delle mansioni assegnate nel campo tecnico e/o amministrativo e/o commerciale.

Profilo

Al lavoratore che svolge la propria attività nell'ambito di una delle diverse specializzazioni necessarie allo sviluppo del processo produttivo, organizzativo, tecnico, amministrativo o commerciale:

- se operaio viene richiesto di riconoscere la materia prima, le attrezzature da utilizzare e il procedimento per il loro corretto utilizzo, conducendo di volta in volta una macchina o eseguendo a banco assemblaggi di componenti o finiture di particolari complessi con l'ausilio anche di macchine ad alto contenuto tecnologico; attrezzature per le quali l'operatore è in grado di provvedere autonomamente nella loro regolazione; che è in grado di eseguire il montaggio e/o costruzione di interi componenti di arredamento/infissi eseguendo gli opportuni aggiustamenti;
- se impiegati, è richiesto di eseguire autonomamente le ricorrenti pratiche proprie della mansione assegnata che potrà essere o in campo amministrativo o tecnico o commerciale o logistico provvedendo di persona alla corretta gestione degli archivi o magazzini segnalando, ai superiori, eventuali anomalie e/o problematiche riscontrate.



Esemplificazioni non esaustive del profilo:

- Lavoratori che eseguono qualsiasi lucidatura o laccatura o verniciatura o smaltatura o doratura di fino, coloriscono od accompagnano il legno nelle varie essenze ed all'occorrenza compongono tinte, lacche ecc. sia per sé che per i lavoratori delle categorie inferiori.
- Saper svolgere con perizia e saper sviluppare, tagliare e preparare il lavoro di drappaggio e eseguire lavori di imbottitura.
- Elevata conoscenza dei materiali che comportano operazioni di collaudo e ripartizione/cernita dei materiali stessi, in funzione delle loro caratteristiche: tronchi, compensati o pannelli truciolari o fibrolegnosi o tranciati.
- Conoscenza della qualità della materia prima sughero per eseguire con perizia la classificazione dei suoi vari usi per turaccioli, per prodotti artistici, ecc.
- Messa in opera completa, con particolare difficoltà, di infissi o parquet/altri pavimenti in legno e che sappiano eseguire ove occorra i necessari adattamenti e aggiustamenti da presentare il lavoro finito.
- Lavoro di carpenteria interna ed esterna con finitura di abbellimento su costruzioni in legno ed in muratura.
- Lavoratore capace di eseguire con autonomia nella costruzione di tutte le parti di legno in una barca, battello o natante in genere.
- Lavorazioni e taglio del giunco di particolari dimensioni (superiore 20 mm).
- Lavoratori che eseguono operazioni su macchine a controllo numerico anche per il tramite di terminali, tastiere e monitor TFT, consolle portatili.
- Lavoratori che eseguono la realizzazione complessa di pallet, basamenti per container e camion, casse orizzontali e verticali, gabbie orizzontali e verticali, casse pieghevoli, imballi da magazzino anche con utilizzo di strumenti di chiusura quali graffatrici e macchine per punti.
- Magazziniere che, con adeguata autonomia nell'ambito di indicazioni impartite e con capacità di coordinamento con il resto del personale, verifica la correttezza dei documenti di trasporto e la rispondenza con gli ordini anche con l'ausilio di lettori ottici, verifica le giacenze dei materiali presenti in magazzino e propone l'esecuzione di ordini dei prodotti mancanti, compila la documentazione amministrativa, fiscale e doganale che concerne la gestione contabile del magazzino, sa usare pacchetti software specificatamente creati per le operazioni di movimentazione e stoccaggio dei prodotti, sa usare macchinari per lo spostamento delle merci.
- Lavoratori che hanno la capacità di consultare e/o utilizzare programmi/software CAD/CAM per lavorazioni di particolari singoli e/o appartenenti a famiglie di pezzi anche in funzione di specifiche variabili.

Categoria "D"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati con mansioni esecutive che richiedono specifiche conoscenze acquisite presso scuole professionali o mediante istruzioni equivalenti o con percorsi di apprendistato, e che sulla base di conoscenze del processo organizzativo e gestionale della propria mansione, operano nel settore amministrativo e/o commerciale e/o tecnico anche in affiancamento ad altri lavoratori.
- gli operai che svolgono con perizia mansioni esecutive per le quali risultano in possesso di specifiche capacità tecnico - pratiche acquisite o con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, sanno eseguire con perizia diverse mansioni esecutive nell'ambito del processo produttivo e/o anche in affiancamento ad altri lavoratori.
- autisti in possesso della patente C che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, effettuano consegne e ritiro delle merci e che svolgono la manutenzione ordinaria dell'automezzo nonché il rifornimento e la pulizia dello stesso.

Profilo

Sulla base delle indicazioni tecniche impartite:

- all'operaio è richiesto, anche in applicazione del designo tecnico, di eseguire lavorazioni a macchina o a banco tecnologicamente omogenee, in una o più fasi del ciclo, riconoscendo la materia prima da utilizzare, le attrezzature e le caratteristiche elementari degli impianti;
- all'impiegato è richiesto di eseguire semplici pratiche in campo amministrativo e/o commerciale e/o tecnico che richiedono anche l'ausilio di strumenti informatici ed elettronici e l'eventuale gestione delle

stesse in dialogo con i servizi per l'impresa offerti dalle associazioni di categoria, consulenti del lavoro, commercialisti, banche, uffici postali, altri enti.

Esemplificazioni non esaustive del profilo:

- Montaggio di mobili e/o infissi, le cui parti richiedono aggiustamenti o adattamenti semplici e di finitura.
- Montatori che effettuino la messa in opera completa di mobili, infissi, avvolgibili o parquet/pavimenti in legno in genere e che sappiano eseguire ove occorra, i necessari e semplici adattamenti richiesti dalle caratteristiche ambientali della sede della posa in opera.
- Conduzione di carrelli elevatori, montacarichi, gru o semoventi in genere.
- Lavorazioni semplici di imbottitura di sedie, divani, poltrone, materassi, rivestimenti di mobili in genere, confezione e posa in opera di tendaggi.
- Operazioni esecutive nella costruzione di tutte le parti in legno di barche, battelli o natanti in genere tra le quali anche il taglio, sagomatura e curvatura del fasciame e degli elementi strutturali di imbarcazioni da diporto e/o barche a vela e/o motoscafi - Lavori di riparazione e manutenzione semplice.
- Lavori di carteggiatura, doratura, laccatura, verniciatura e lucidatura semplici e ad immersione.
- Taglio e montaggio di cornici con l'utilizzo di materiali già predisposti;
- Lavoratori che eseguono la semplice realizzazione di pallet, basamenti per container e camion, casse orizzontali e verticali, gabbie orizzontali e verticali, casse pieghevoli, imballi da magazzino anche con utilizzo di strumenti di chiusura quali graffatrici e macchine per punti;
- Lavoratori che eseguono operazioni semplici di imballaggio, stoccaggio, confezionamento, etichettatura di prodotti finiti anche con macchinari automatici come avvolgitrici, fasciapallets, rulliere, reggitrici, etichettatrici, fascettatrici.

Categoria "E"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, svolgono mansioni esecutive quali ad esempio archiviazione e compilazione di documentazioni in campo amministrativo o gestionale, che richiedono generiche conoscenze professionali acquisite anche con l'eventuale partecipazione a corsi di addestramento, ovvero che operano in ausilio ad impiegati anche di livello superiore;
- gli operai che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, svolgono mansioni esecutive per le quali sono richieste generiche capacità tecnico-pratiche, nel campo delle lavorazioni a macchina o a banco, oppure del montaggio o dell'imballaggio e stivaggio del prodotto anche in ausilio ad altri lavoratori.

Profilo

Sulla base delle semplici indicazioni tecniche ricevute, al lavoratore è richiesto di saper riconoscere i particolari ed il procedimento per eseguire l'attività assegnata in una specifica fase dell'attività aziendale che potrà essere nell'ambito della produzione, assemblaggio, installazione presso i clienti o dei servizi.

Esemplificazioni non esaustive del profilo:

- assemblatore di componenti (antine, cassette ed altre parti principali);
- assemblatore di semplici prodotti di arredamento o dell'infisso o parti di essi;
- lavoratore che a pezzi finiti esegue lievi aggiustamenti od adattamenti;
- lavoratore che esegue semplici imballaggi.

Categoria "F"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

gli operai comuni dotati di normali capacità pratiche che svolgono elementari mansioni manuali a banco o su macchina già attrezzata per le quali non è richiesta alcuna preparazione, che lavorano anche in ausilio ad altri lavoratori e che non hanno mai avuto alcuna esperienza come lavoratore dipendente nei settori oggetto del campo di applicazione del presente CCNL.

Tali lavoratori permarranno in tale categoria per un periodo massimo di 12 mesi di calendario dalla data di assunzione, decorsi i quali saranno automaticamente inquadrati nella categoria E.

Tale automatismo nel passaggio di categoria avrà efficacia anche nei confronti degli assunti a tempo determinato.

I lavoratori extracomunitari che dopo l'assunzione nella categoria "F" si iscrivono a corsi di lingua italiana (da tenersi fuori dal normale orario di lavoro), presso scuole pubbliche o private e/o presso società di



formazione espressione dalle parti firmatarie del presente c.c.n.l., una volta ottenuto e depositato in copia al datore di lavoro il relativo attestato finale di frequenza permarranno in tale categoria per un periodo massimo di 6 mesi di calendario dalla data di assunzione; laddove i 6 mesi siano già trascorsi alla data della consegna dell'attestato di cui prima il passaggio automatico nella categoria "E" avverrà con decorrenza dal mese successivo a quello in cui è avvenuta la consegna della copia dell'attestato. Lo stesso trattamento si applica ai lavoratori italiani che imparino, con le stesse modalità di cui sopra, una lingua straniera.

Art. 23 - Periodo di prova

L'assunzione al lavoro dell'operaio è sempre fatta per un periodo di prova della durata massima di:

- per i lavoratori operai inquadrati nella cat. F: 4 settimane
- per i lavoratori operai inquadrati nella cat. E: 4 settimane;
- per i lavoratori operai inquadrati nella cat. D: 5 settimane;
- per i lavoratori operai inquadrati nella cat. CS: 6 settimane;
- per i lavoratori operai inquadrati nella cat. C e superiori: 6 settimane.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità.

All'operaio confermato in base all'esito della prova, il datore di lavoro fisserà la relativa paga che non potrà essere inferiore alla paga stabilita, nei contratti vigenti, per il gruppo ed il livello retributivo ai quali l'operaio verrà assegnato. In tal caso l'anzianità all'operaio decorre dal primo giorno di assunzione.

L'assunzione al lavoro dell'impiegato può avvenire con un periodo di prova non superiore ai sei mesi per gli impiegati di Gruppo A e a 3 mesi per quelli degli altri gruppi.

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

- a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione e non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo di preavviso né l'obbligo del trattamento di fine rapporto. Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa. Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza le quali, però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di Gruppo A o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di Gruppo B o C.

In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 24 - Cumulo di mansioni

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015, alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purchè rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita previo apposita convenzione tra gli Enti Bilaterali costituiti dalle parti sociali firmatarie del presente ccnl aventi il codice del sistema UNIEMENS tra i quali l'Ente Bilaterale EBIN.PMI La Commissione di Certificazione, facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

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

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente ccnl, avviano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della

categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa.

Ai lavoratori ai quali vengono affidate con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore.

Al lavoratore destinato a compiere temporaneamente o saltuariamente mansioni inerenti a categorie superiori alla sua anche in sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ecc. deve essere corrisposta per il periodo in cui è adibito a tale attività, la retribuzione relativa alla categoria professionale superiore.

Art. 25 - Orario di lavoro - Lavoro supplementare

La durata dell'orario di lavoro viene stabilita in 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni con riposo di norma cadente il sabato.

Ove l'impresa per obiettive esigenze tecnico-produttive ripartisca su 6 giorni il suddetto orario normale contrattuale, per le ore in tal modo prestate nella giornata del sabato è dovuta una maggiorazione dell'8% da calcolarsi sulla retribuzione globale di fatto e le ore normali contrattuali nella giornata di sabato potranno essere massimo 4.

Per ogni ora di lavoro prestata dal lavoratore oltre l'orario settimanale sopra indicato e sino a 44 ore settimanali, in aggiunta alla normale retribuzione, l'azienda corrisponderà, ai soli effetti contrattuali, una maggiorazione del 25% sulla retribuzione, globale di fatto. È fatto salvo quanto previsto all'art. 28 (flessibilità).

Al fine di migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti convengono che sarà possibile:

- distribuire diversamente l'orario contrattuale di lavoro nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane;
- articolare l'orario contrattuale di lavoro su cicli plurisettimanali multiperiodali per realizzarlo in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi alternando periodi di lavoro con orario diverso.

Nel rispetto delle regole e del sistema di relazioni sindacali, le modalità di attuazione dei suddetti schemi di orario o diverse distribuzioni od articolazioni dell'orario settimanale, saranno concordate fra le parti stipulanti il presente c.c.n.l. al livello di contrattazione collettiva regionale o, su delega di quest'ultima, a livello territoriale. Resta inteso che in assenza di accordo, quanto sopra non potrà essere attuato.

Art. 26 - Durata massima dell'orario di lavoro

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore di straordinario, calcolate su un periodo di 4 mesi, così come previsto dall'art. 4, comma 3, del decreto legislativo n. 66/2003. La durata massima dell'orario di lavoro giornaliero è fissata dalla legislazione vigente. La contrattazione collettiva regionale o, su delega di quest'ultima a livello territoriale, potrà diversamente regolamentare.

Art. 27 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al comma 3 dell'art. 25, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 28 sull'orario normale di lavoro in regime di flessibilità.

Come stabilito dall'articolo 5, terzo comma, del decreto legislativo n. 66/2003, il lavoro straordinario non può superare le 250 ore annuali.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale, nel qual caso nessun lavoratore può rifiutarsi salvo giustificato motivo di impedimento di effettuare il lavoro straordinario. Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino. Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui all'art. 33 o 34. Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana. Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione di fatto.

- lavoro straordinario: 28%;
- lavoro notturno: 35%;
- lavoro notturno a turni: 25%;
- lavoro straordinario notturno: 50%;
- lavoro festive: 40%;



- lavoro straordinario festivo: 50%;
- lavoro straordinario festivo notturno: 60%.

Le ore straordinarie effettuate, comprese quelle di lavoro supplementare verranno recuperate, nella misura di 1/3, con riposi compensativi di 8 ore non retribuite, computate semestralmente, con godimento nel semestre successivo.

Art. 28 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro e per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 96 ore nell'anno. A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di dodici mesi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10%, da calcolarsi sulla retribuzione di fatto da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi, per un massimo di 96 (novantasei) ore nell'anno; per le ore di flessibilità eccedenti le sessanta e fino al massimo delle novantasei ore, verrà riconosciuta una maggiorazione del 15%. Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto all'art.25. Le modalità attuative di quanto previsto al 2° comma del presente articolo, relative alla distribuzione delle ore di supero, alle forme, ai tempi di recupero delle riduzioni di orario compensative, saranno definite congiuntamente, e per iscritto, in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali motivate. La presente normativa esclude prestazioni domenicali.

Art. 29 - Pause per la consumazione del pasto

Nell'ambito della giornata lavorativa il lavoratore il cui orario di lavoro superi le 6 ore, deve poter consumare il proprio pasto in un intervallo di tempo di almeno mezz'ora; in presenza di particolari condizioni, tale pausa potrà essere ridotta eccezionalmente, di comune accordo, a 20 minuti retribuiti.

Art. 30 - Gestione dei regimi di orario

Le parti, a livello regionale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di far fronte ai periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una certa continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione, senza necessariamente fare ricorso alle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti.

Tra queste, le parti regionali possono individuare distribuzioni e/o calendari diversi dell'orario di lavoro, nonché modalità di costituzione di modelli di "banca-ore", cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.

In tale ambito, le parti a livello regionale definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento nel monte-ore in questione, nonché le caratteristiche delle casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità ed i tempi di liquidazione dei residui. Le parti regionali potranno altresì individuare le diverse combinazioni di utilizzo della "banca-ore" con i possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

Art. 31- Flessibilità individuale

Il Lavoratore può recuperare tutte le ore di lavoro supplementare e straordinario svolto compresa la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al 3° comma dell'art. 25, al 6° comma dell'art. 27 ed ai commi successivi del presente articolo, purché tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore. Tale recupero si realizzerà entro e non oltre un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e delle relative maggiorazioni tenuto conto dei periodi di minore attività produttiva e delle esigenze del lavoratore, compatibilmente queste ultime con le esigenze tecnico-produttive o organizzative dell'impresa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuite pari al 4% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Trascorso il periodo di 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente alle ore eventualmente ancora non recuperate, al valore della retribuzione oraria vigente al momento.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate, nonché la traduzione in quantità orarie delle relative maggiorazioni e l'ulteriore quota di ore di permesso maturata. Il lavoratore è tenuto entro tre giorni dal ricevimento della busta paga ad evidenziare eventuali errori e/o non corrispondenza relativamente ai dati ivi indicati.

Per il suo carattere innovativo, le parti, in sede nazionale e di Osservatori regionali, procederanno a verificare l'efficacia della presente normativa e dei suoi esiti, entro due anni dalla stipula del c.c.n.l. Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, in sede di confronto regionale, possono essere definite specifiche regolamentazioni di costituzione e di recupero del monte ore accumulato dai singoli lavoratori, avvalendosi della istituzione di un meccanismo di banca-ore territoriale, come indicato nell'art. 32.

Art. 32 - Banca delle ore individuale

È istituita la banca ore individuale a gestione del singolo dipendente ed è composta da:

- i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione;
- le ore maturate di ex festività non fruiti in corso d'anno;
- eventuali ore di straordinario (riposo compensativo) fermo restando il riconoscimento delle maggiorazioni previste al momento della loro realizzazione.

Nella contrattazione collettiva regionale le parti ne articoleranno le modalità operative.

Art. 33 - Festività nazionali e giorni festivi

Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) le due festività nazionali del 25 aprile, del 1° maggio;
- c) Capodanno (1° gennaio), Epifania (6 gennaio), Festa della Repubblica (2 giugno) Assunzione (15 agosto), Ognissanti (1° novembre), Immacolata Concezione (8 dicembre), Natale (25 dicembre), S. Stefano (26 dicembre), lunedì di Pasqua;
- d) la ricorrenza del Santo Patrono della località dove ha sede l'impresa (o un altro giorno sostitutivo da concordare fra le parti, nel caso di coincidenza del Santo Patrono con la domenica o altro giorno festivo).

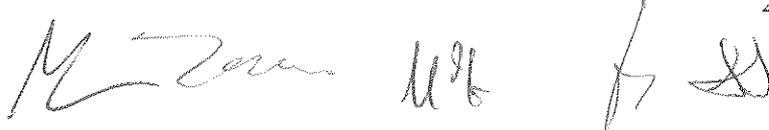
Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi, anche se infrasettimanali, saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo. Qualora una delle festività elencate ai punti b), c) e d) del 1° comma cada di domenica ai lavoratori è dovuta, in aggiunta alla normale retribuzione globale, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto. Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Art. 34 - Festività abolite

Sono istituiti gruppi di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla L. n. 54/1977 e successive modificazioni. Detti permessi saranno fruiti dai lavoratori individualmente o collettivamente. I permessi maturati nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) potranno essere utilizzati entro il 31 gennaio dell'anno successivo; qualora ciò non avvenga decadranno e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza. Per i lavoratori nuovi assunti, i dimissionari e i licenziati, la maturazione delle 32 ore avverrà secondo i criteri di maturazione previsti per le ferie (in dodicesimi). I permessi indicati non potranno essere utilizzati per un prolungamento della continuità del periodo feriale. Per quanto riguarda le due festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (2 giugno-4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica. Per il comune di Roma, per il quale è stata ripristinata come festività del S. Patrono quella dei SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

Art. 35 - Permessi retribuiti

Ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 8 ore per anno solare. Vengono riconosciute ulteriori 8 ore di permessi retribuiti per anno solare. Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa e prioritariamente nei periodi di minor attività produttiva. I permessi di cui ai commi



precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando un dodicesimo la frazione di mese superiore a 15 giorni. Tali permessi verranno utilizzati nel corso dell'anno; nel caso essi non siano del tutto o in parte utilizzati saranno direttamente retribuiti al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo oppure gestiti secondo quanto previsto dall'art 32 (banca ore individuale)

Art. 36 - Lavori discontinui o di semplice attesa o custodia

Agli effetti del presente articolo sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli previsti dalle vigenti norme di legge, salvo che non sia richiesta una applicazione assidua o continuativa. Per gli addetti a tali lavori, ferme restando le norme di legge con le eccezioni e deroghe relative, l'orario normale contrattuale di lavoro è fissato in un massimo di 10 ore giornaliere o 50 settimanali, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze sempre che l'alloggio stesso sia di pertinenza dell'azienda, per i quali l'orario di lavoro è di 12 ore giornaliere o 60 settimanali. Le ore di lavoro prestate oltre l'orario settimanale suindicato sono considerate straordinarie e retribuite con una maggiorazione del 28% sulla retribuzione globale di fatto.

Per ottenere la retribuzione minima mensile per il lavoratore che effettui 50 ore settimanali, si procede come segue: la retribuzione base (minimo tabellare più indennità di contingenza) prevista per la corrispondente categoria degli operai di produzione, si divide per 174 e il quoziente ottenuto si moltiplica per 217,5. Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni da essi espletate tolga di fatto al lavoro il carattere delle discontinuità. In caso di controversia sull'applicazione del presente articolo, in relazione alle situazioni aziendali, si fa rinvio al disposto dell'art. 71 reclami e controversie della presente parte del C.C.N.L.

Art. 37 - Riposo settimanale

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salve le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge. I lavoratori che, nei casi consentiti dalla legge prestino la loro opera di domenica, godranno il prescritto riposo compensativo in un altro giorno della settimana che deve essere prefissato.

Art. 38 - Lavoro a turni

I lavoratori non possono rifiutarsi all'istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito. I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento in relazione alle esigenze tecniche dell'azienda, fatta eccezione per i guardiani notturni. Ai lavoratori che effettuano l'orario continuo di 8 ore giornaliere è concesso un riposo retribuito di mezz'ora per consumare il pasto.

Art. 39 - Ferie

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuito pari a 4 settimane. I giorni festivi di cui ai punti a), b), c), d), dell'art 35 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. L'epoca delle ferie sarà stabilita contemperando le esigenze dei lavoratori con quelle dell'impresa. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'impresa, spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo. Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Le ferie sono retribuite con la retribuzione di fatto. Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate ad otto ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero. Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario salvo i casi di comprovato e giustificato motivo.

Art. 40 - Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 174.

Art. 41- Corresponsione della retribuzione e reclami sulla retribuzione

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell'impresa, tenendo presente che per retribuzione base si intende

il minimo tabellare più la contingenza e per retribuzione normale si intende la retribuzione globale di fatto. La consegna della retribuzione al lavoratore deve essere accompagnata da un prospetto che può essere riprodotto sulla medesima busta paga, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) estremi della categoria del lavoratore;
- 2) elementi costitutivi della retribuzione;
- 3) elementi costitutivi delle trattenute;
- 4) elementi del periodo di paga relativo.

Il datore di lavoro sul prospetto dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto. Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'interessato entro e non oltre il terzo giorno da quello della corresponsione della retribuzione, affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 42 - Minimi contrattuali – Retribuzione tabellare

Le parti hanno convenuto un aumento retributivo triennale medio del 5.3% per gli anni 2024-2026 pari ad € 85 nel triennio 2024-2026.

Livelli	Retribuzione al 30/09/2023	Retribuzione dal 1/10/2023	Retribuzione dal 1/10/2024	Retribuzione dal 1/06/2025	Retribuzione dal 01/06/2026
AS	€ 2.050,12	2.086,20	2.122,28	2.158,36	2.194,44
A	€ 1.910,88	1.944,51	1.978,14	2.011,77	2.045,40
B	€ 1.746,68	1.777,42	1.808,16	1.838,90	1.869,64
C Super	€ 1.670,86	1.700,26	1.729,66	1.759,06	1.788,46
*C	€ 1.594,08	1.622,13	1.650,18	1.678,23	1.706,28
D	€ 1.506,88	1.533,40	1.559,92	1.586,44	1.612,96
E	€ 1.427,02	1.452,13	1.477,24	1.502,35	1.527,46
F	€ 1.341,31	1.364,91	1.388,51	1.412,11	1.435,71

Art. 43 - Aumenti periodici di anzianità

Tutti i lavoratori, esclusi gli apprendisti, hanno diritto, per ogni biennio di anzianità prestato presso la stessa azienda, alla maturazione, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, di un massimo di 5 aumenti periodici di anzianità biennali deindicizzati e in cifra fissa secondo i valori unitari riportati qui di seguito per ciascuna categoria:

- AS: euro 15,494;
- A: euro 13,944;
- B: euro 11,879;
- CS euro 11,181;
- C: euro 10,329;
- D: euro 9,296;
- E: euro 8,522.

Per quanto riguarda la categoria F non sono previsti scatti in quanto la stessa è transitoria. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. In caso di passaggio di categoria il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento del massimo previsto per la nuova categoria ivi compreso l'importo maturato nelle precedenti categorie. La frazione di biennio al momento del passaggio di categoria verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Art. 44 - Lavoro a cottimo

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che

individuale, secondo le possibilità tecniche. Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'impresa in modo di garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 5% del minimo di paga tabellare. Tale condizione si presume adempiuta quando gli operai lavoranti a cottimo nel medesimo gruppo abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 5%. Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 45 - Gratifica natalizia

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione globale di fatto. Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti. La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 46 - Trasferte

A) Trasferte che si esauriscono nell'arco della giornata

Al lavoratore comandato a prestare la sua opera fuori dal luogo ove normalmente svolge la sua attività compete:

- 1) il rimborso delle spese di trasporto effettivamente sostenute per recarsi sul luogo del lavoro;
- 2) il rimborso delle spese che si rendono necessarie di vitto nei limiti della normalità ed in base a nota documentata salvo accordo forfettario tra la ditta e il datore, oppure una indennità sostitutiva da stabilirsi dalle competenti organizzazioni territoriali, riferita al tempo in cui la trasferta si effettua;
- 3) una indennità pari al 100% della retribuzione normale (minimo tabellare più contingenza, più eventuale terzo elemento) per le ore di viaggio effettivamente compiute dal lavoratore per recarsi sul luogo del lavoro, detratto il tempo che sarebbe stato necessario per accedere allo stabilimento, analogo trattamento sarà riservato al lavoratore per il tempo impiegato nel viaggio di ritorno alla sua abitazione;
- 4) una indennità del 15% per le ore di lavoro effettivamente prestate.

Sono esclusi dalla corresponsione della indennità cui al punto 4) i lavoratori che operano di fatto in imprese che per le loro caratteristiche produttive richiedono la predisposizione e/o il completamento di alcune fasi della lavorazione e/o la posa in opera del manufatto all'esterno dell'impresa. Il datore di lavoro stabilirà caso per caso, l'orario e l'itinerario che il lavoratore dovrà osservare nei viaggi e stabilirà il mezzo di trasporto di cui il lavoratore dovrà servirsi.

Il lavoratore in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive eventualmente richieste dal cliente, se non sia esplicitamente autorizzato dal proprio datore di lavoro.

B) Trasferte che non si esauriscono nell'arco della giornata:

Al lavoratore in trasferta per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà oltre alla normale retribuzione:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- b) rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della trasferta obblighi il lavoratore a sostenere tali spese;
- c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della trasferta, sempreché siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari al 20% della retribuzione giornaliera.

Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità verrà ridotta al 15%. Quando particolari condizioni ambientali caratterizzate da eccessiva distanza dal normale luogo di lavoro a quello in cui si deve svolgere l'attività lavorativa che comporta obiettivamente il protrarsi della trasferta oltre il primo giorno, la maggiorazione dovuta per il lavoro prestato nel secondo giorno è del 15%, salvo nel caso in cui la trasferta non si esaurisca nei due giorni. Quando la permanenza in trasferta del lavoratore avrà durata superiore a tre mesi, il lavoratore trascorsi i tre mesi, potrà richiedere un permesso retribuito di tre giorni con il rimborso delle relative spese di trasporto. Il periodo di godimento del permesso sarà stabilito in relazione con le esigenze di lavoro. Nel caso di gravi e riconosciute necessità familiari la ditta dovrà su richiesta del lavoratore in trasferta, concedere al lavoratore stesso, un permesso

con solo rimborso delle spese occorrenti per il trasporto con mezzi ordinari.

Art. 47- Trattamento di malattia e infortunio

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa, entro l'inizio del normale orario di lavoro del primo giorno di assenza, salvo casi di giustificato impedimento, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari. Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico. In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'Impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio non sul lavoro del lavoratore, soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, secondo le norme previste dall'art. 5 della legge 300/70 e successive leggi (n. 638 /1983).

A) Conservazione del posto

In caso di malattia, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi consecutivi.

Nel caso di più malattie o di ricadute della stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto: mesi 12 in un periodo di 18 mesi consecutivi.

Superati i termini massimi sopra indicati qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto e della indennità di preavviso. Analogamente, qualora per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con il diritto al solo trattamento di fine rapporto. Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso. Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario salvo i casi di comprovato e giustificato motivo. In caso di malattia professionale o infortunio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- 1) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

B) Trattamento economico

Ai lavoratori le imprese garantiscono, in caso di malattia, una integrazione economica all'indennità di malattia corrisposta dall'Istituto assicuratore preposto:

- il 100% della retribuzione netta per i primi 3 giorni in caso di malattia superiore a 7 giorni;
- fino al 100% della retribuzione netta per l'intero periodo dal 4° al 180° giorno;
- una indennità sostitutiva del 34% della retribuzione netta di fatto nei casi di malattia superiore a 180 giorni, per un periodo massimo di 90 giorni. Ai lavoratori Impiegati le imprese garantiranno, in caso di malattia, un trattamento economico pari all'intera retribuzione globale per i primi sei mesi.

Nei casi di malattia superiore a 180 giorni, le imprese corrisponderanno un trattamento economico pari al 34% della retribuzione netta di fatto per un periodo massimo di 90 giorni.

In caso di malattia professionale o di infortunio, le imprese garantiranno ai lavoratori assenti una integrazione della indennità percepita dall'istituto assicuratore, fino al 100% della retribuzione netta dal 1° giorno e sino a guarigione clinica. In ogni caso restano salve le condizioni di miglior favore. Le parti si



incontreranno al fine di valutare eventuali procedure ed Organismi volti ad assicurare un trattamento salariale integrativo di malattia/infortunio ai dipendenti delle imprese del settore, laddove possibile anche attraverso l'assistenza di idonee forme di copertura assicurativa, anche privata.

La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova o di preavviso sospendono la prova o il preavviso per un periodo pari alla durata dell'evento morboso o dell'infortunio nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui sopra. Al termine del periodo di astensione per gli eventi sopra indicati riprenderà la decorrenza del periodo di prova o del preavviso per la parte residua.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi. Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di «grave infermità» da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL.

Fermo restando i riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» richiamate nelle indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e nella circolare Prot. 25/I/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

Art. 48 - Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete al lavoratore ed alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi di calendario remunerati con la retribuzione di fatto (pari a 80 ore) comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS. Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, nè potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo di preavviso di licenziamento. La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore o lavoratrice con un preavviso di almeno 6 giorni. La celebrazione del matrimonio, dovrà essere documentata entro i trenta giorni successivi dall'inizio del periodo di congedo.

Art. 49 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di usufruire dei congedi previsti dalla normativa vigente T.U. 151 del 2001.

Nel periodo di congedo di maternità (cinque mesi) alla lavoratrice sarà corrisposta un'integrazione del trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta. Alla lavoratrice in stato di gravidanza, per malattie insorte in tale periodo e causate dallo stesso stato, è fatto obbligo di presentare domanda di pre-maternità alla Direzione Provinciale del Lavoro competente secondo le norme vigenti.

Art. 50 - Lavoro a tempo parziale (o part time)

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori concordano quanto segue. Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente contratto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempra giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il lavoro a tempo parziale, a seguito della richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto).

Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. È fatto salvo, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva dell'8%.

c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente c.c.n.l., quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%. Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 27 del c.c.n.l.

d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, ad esclusione del caso di cui al precedente punto b) (oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali); a questo proposito l'azienda esaminerà prioritariamente, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, le richieste dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

e) L'azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali. Nell'ambito del Sistema di informazione del presente c.c.n.l. verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

f) i lavoratori affetti da gravi patologie che comportano una ridotta capacità lavorativa accertata dalla Commissione medica istituita presso il servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Art. 51- Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti il presente CCNL, riconoscono che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Ai sensi della L. 85/2023, la durata massima complessiva, anche per sommatoria, dei contratti a tempo determinato intercorsi tra la stessa azienda e il medesimo lavoratore è pari a 24 mesi, con obbligo di indicazione della causale dopo i primi 12 mesi di durata del contratto concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Le Parti prendono atto che nei casi di un lavoratore che sottoscrive più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale) ai fini del calcolo della durata massima stabilita, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento (INL, circolare n. 804/2021).

In caso di proroga del contratto è necessario predisporre e trasmettere in via telematica il modello Unilav. La prosecuzione di fatto, invece, non necessita di alcun adempimento preventivo obbligatorio: i giorni lavorati successivi alla scadenza del termine contrattualmente convenuto dovranno essere riportati nella sezione presenze del LUL e retribuiti con la relativa maggiorazione.

a) Il contratto a tempo determinato, può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva precedentemente individuate dalle Parti a livello aziendale, previo accordo sindacale la cui scadenza è comunque fissata entro il 30aprile 2024;

b) in sostituzione di altri lavoratori. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero



delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. Tale numero di proroghe sono sempre e solamente 4. I contratti a termine conclusi per lo svolgimento di attività stagionali di cui all'art. 6 sono assoggettati allo stesso limite (Legge 85/2023). In caso di violazione, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Tuttavia, fermo restando i limiti di durata massima dei rapporti a tempo determinato, il rapporto di lavoro può proseguire anche dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, purchè il datore di lavoro corrisponda al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo ed al 40% per ciascun giorno ulteriore (art. 22 del D.Lgs. n. 81/2015), come da tabella esemplificativa allegata.

Durata del contratto	Max durata coda	Trasformazione a tempo indeterminato	Incremento retribuzione	
			Primi 10 giorni	Dall'11° in poi
Meno di 6 mesi	Massimo 30 giorni	Dal 31° giorno in poi	+20%	+40%
6 mesi esatti	Massimo 50 giorni	Dal 51° giorno in poi	+20%	+40%
Più di 6 mesi	Massimo 50 giorni	Dal 51° giorno in poi	+20%	+40%

In ogni caso, la prosecuzione di durata superiore a 30 giorni per i contratti di durata inferiore a 6 mesi e 50 giorni negli altri casi comporta la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

Limiti quantitativi

Nelle imprese da 1 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Nelle imprese che occupano più di 5 dipendenti, l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 25% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Divieto e limiti di apposizione del termine

E' in ogni caso vietata la stipulazione del contratto a termine:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge L. n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

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, 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 del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 52 - Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

Premessa

Le Parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile. Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese artigiane e per le piccole e medie imprese dei settori Legno e Lapidari un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri.

1) Definizione e norme generali

Ai sensi del D. Lgs. 167/2011 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di

lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali. La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente c.c.n.l. e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

2) Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni. Ai sensi dell'art. 4, c. 1, del D.Lgs. 167/2011 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3) Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessaria la forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione, il periodo di prova, ed ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto potrà essere allegato il Piano Formativo Individuale (PFI) redatto per iscritto. Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili di tutti i lavoratori, con l'esclusione dei lavoratori appartenenti alla categoria F.

4) Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, per una durata non superiore a due mesi. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate. In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5) Apprendistato presso altre aziende

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Per ottenere il riconoscimento del cumulo di detti periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di insegnamento complementare che siano obbligatori per legge. Le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

6) Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione al settore e alla qualificazione da raggiungere:

- 1° gruppo (categorie As, A e B) durata: 5 anni
- 2° gruppo (categorie Cs, C e D) durata: 5 anni
- 3° gruppo (categoria E) durata: 2 anni e 6 mesi

Per gli impiegati la durata del periodo di apprendistato è fissata in 3 anni. Agli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo, o di attestato di qualifica professionale, attinenti la mansione per le quali viene assunto con contratto di apprendistato, la durata è ridotta di sei mesi. Per le piccole e medie imprese, le durate dell'apprendistato superiori ai 3 anni sono ridotte di 24 mesi, a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.

7) Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (malattia, infortunio,

congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 15 giorni di calendario. Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga. Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane UNIMPRESA e le organizzazioni sindacali. I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

8) *Retribuzione*

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione tabellare relativa al livello salariale nel quale egli sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato, al lordo delle ritenute previdenziali. La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

OPERAI

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	73%	73%	80%	80%	85%	85%	90%	90%
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%	90%	90%	95%	95%
3°	70%	75%	80%	90%	95%					

IMPIEGATI

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem
1°	70%	70%	73%	73%	80%	80%
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%
3°	70%	75%	80%	90%	95%	95%

Qualora a seguito del conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, le parti trasformino il contratto in "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal presente articolo. Resta inteso che qualora la durata dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale sia pari alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista dovrà comunque svolgere un ulteriore periodo di apprendistato professionalizzante. In questo caso la durata massima è di 1 anno. Il periodo di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale è ritenuto utile ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

9) *Tutor o referente aziendale*

Il tutor o referente aziendale per l'apprendistato ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro. Il tutor o referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

10) *Piano Formativo Individuale (PFI)*

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del tutor o referente aziendale.

Il piano formativo individuale può essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali. Esso potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor referente aziendale. Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti al predetto parere pattuite allo stesso livello.

11) Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dall'Ente Bilaterale, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento dei CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'ISFOL i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi, che le parti si impegnano a definire entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo di rinnovo, potranno essere presi a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine. Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali. L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere. Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, può essere integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda. Il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio ed il monte ore andrà ridotto.

12) Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276. In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

13) Trattamento malattia ed infortunio

Agli apprendisti si applicano i seguenti trattamenti:

a) Conservazione del posto

Malattia

L'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi consecutivi, oppure nel caso di ricaduta per un periodo di 9 mesi nell'arco dei 12 mesi consecutivi.

Infortuni

Nel caso di infortunio all'apprendista verrà conservato il posto fino a guarigione clinica.

Effetti sugli altri istituti

La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova sospendono la prova per un periodo pari alla durata dell'evento morboso o dell'infortunio nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui sopra. Al termine del periodo di astensione per gli eventi sopra indicati riprenderà la decorrenza del periodo di prova o del preavviso per la parte residua.

b) Trattamento economico

Agli apprendisti trova applicazione il trattamento economico di malattia previsto per i lavoratori non apprendisti inquadri nelle categorie di riferimento, fino al 180° giorno di evento morboso.

14) Ferie

All'apprendista viene riconosciuto un periodo di ferie pari a quello previsto rispettivamente per gli operai e per gli impiegati dal presente CCNL.

15) Gratifica natalizia

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'apprendista considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica secondo quanto stabilito dall'articolo 45. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti mesi di servizio prestati presso l'impresa.

16) Disciplina del recesso

Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; in caso di malattia insorta durante il periodo di preavviso, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso stesso. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

17) Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale. Le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto. Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL e dal D.Lgs. 61/2000 e s.m.i.

18) Apprendistato in cicli stagionali

Le Parti ritengono che il contratto di apprendistato possa essere, in via eccezionale, stipulato anche in cicli stagionali, pertanto ne demandano la regolamentazione a livello regionale. A tale livello saranno individuati i settori e/o i territori per i quali sarà possibile ricorrere all'istituto. Resta inteso che ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 comma 5 del D. lgs. 14 settembre 2011 n. 167 tale contratto può essere sottoscritto in più stagioni, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 5 anni dalla data di prima assunzione attraverso rapporti a tempo determinato di durata non inferiore a 14 settimane, e non superiore a 6 mesi, di attività lavorativa per ogni 12 mesi. Il lavoratore che abbia già svolto periodi di apprendistato in cicli stagionali avrà diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva.

19) Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire dalla data di stipula del presente accordo. Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continuano ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

Art. 53 - Lavoro agile

Le Parti convengono di applicare quanto previsto dall'Accordo Interconfederale dell'11 maggio 2020 di seguito parte integrante del presente CCNL come "ALLEGATO A"

Responsabilità del lavoratore a domicilio

Il lavoratore in lavoro agile/smart working, assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro in conformità alle istruzioni ricevute.

Retribuzioni

Il lavoratore in lavoro agile/smart working, dovrà beneficiare del trattamento economico-salariale, previsto contrattualmente per gli operai in ragione della categoria e della qualifica prevista dai contratti stessi.

Maggiorazione della retribuzione

Al lavoratore in lavoro agile/smart working, spetta una indennità a titolo di rimborso spese per uso

macchine, locali ed energia pari al 2% (due per cento) dell'ammontare della retribuzione globale lorda.

Lavoro notturno e festivo

I lavori consegnati al lavoratore in lavoro agile/smart working la sera di una vigilia e di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente la festività stessa, nonché i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnano l'attività del telelavoratore o smart worker anche nelle ore comprese fra le 22 e le 6 o in un giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si renda indispensabile una prestazione in periodi notturni e festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori interni.

Pagamento della retribuzione

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro e secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

Fornitura materiale

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro. È tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavoratore per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro. Per tutto quanto non è espressamente disposto dal presente articolo e dall'ALLEGATO "A", valgono le norme di legge e quelle stabilite dal contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con la specialità del rapporto

Art. 54 - Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza dei corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prova di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 55 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici legalmente riconosciuti. Tale norma si applica nelle imprese che occupano più di cinque dipendenti, compresi gli apprendisti. A tale scopo deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate aziendalmente nel triennio e corrispondenti a 10 (dieci) ore annue per ogni dipendente.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 (centocinquanta) ore di un triennio, usufruibili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppie di quelle richieste come permesso retribuito.

Potranno contemporaneamente usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra escludendo la contemporaneità di più lavoratori nelle aziende fino a 10 dipendenti, due lavoratori nelle aziende da 11 a 25 dipendenti, tra lavoratori nelle aziende con più di 25 dipendenti.

In ogni caso il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore lavorative. Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopraindicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Per i lavoratori che frequentino i corsi per la scuola d'obbligo il monte ore pro-capite previsto è di 200 ore.

Art. 56 - Tirocinio

I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 22 della legge 56/87 saranno inquadrati nella categoria D. Gli stessi percepiranno per un periodo di 6 mesi una retribuzione tabellare mensile ridotta del 10%.



Art. 57 - Congedi per formazione

Il dipendente con almeno cinque anni di anzianità nel medesimo settore ed almeno 2 anni di servizio presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa. Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. La richiesta di congedo potrà essere differita o negata. Implicano il diniego della richiesta i casi di:

- oggettiva e comprovata impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi. In caso di comprovate esigenze organizzative, che saranno comunicate in forma scritta al lavoratore, la richiesta potrà essere differita per un massimo di sei mesi. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:
 - 1 lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
 - per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno trenta giorni. Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Nel caso di grave e documentata infermità e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Art. 58 - Formazione continua ai sensi dell'art. 6 legge n. 53/2000

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 e successive modificazioni e integrazioni. Per gli interventi di formazione continua richiesti dall'azienda non sarà posto alcun onere economico a carico del lavoratore. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 59 - Lavoratori tossicodipendenti

I lavoratori per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare all'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione così come previsto dalla normativa vigente. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, per il quale il servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, possono richiedere di essere posti in aspettativa. Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti. La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti è di tre mesi, e può essere concessa una sola volta, per ogni familiare coinvolto. L'aspettativa può essere usufruita anche in modo frazionato. L'aspettativa di cui al presente articolo non comporta alcun costo diretto, indiretto e differito per l'impresa e non sarà ritenuto utile ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Art. 60 - Lavoratori disabili e diversamente abili

Le parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone disabili e diversamente abili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera di applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico-organizzative delle aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori disabili e diversamente abili effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, Direzione aziendale e, qualora presenti, R.S.U./RSA, verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui l'azienda non riscontri concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, verranno operati gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva. A livello territoriale, si studieranno le opportune iniziative perché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti disabili allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive. Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori disabili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/1992.

Art. 61- Permessi brevi

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato. Tuttavia, brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.

Art. 62 - Permessi retribuiti straordinari

Con riferimento e in attuazione dell'articolo 4 della legge n. 53/2000 al lavoratore che sia colpito da documentata grave infermità o lutto per la perdita di un familiare entro il secondo grado (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, nipoti e nonni, convivente more uxorio) verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'articolo 4 della suddetta legge e all'articolo 1 del D.P.C.M. 21 luglio 2000, n. 278.

Art. 63 - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Le Parti si incontreranno, anche in sede di contrattazione collettiva di secondo livello, per valutare possibili soluzioni al fine di promuovere ed incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 della legge n. 53/2000.

Art. 64 - Assenze

Tutte le assenze devono essere giustificate. Per le assenze non giustificate valgono le norme disciplinari previste nel presente contratto. Le giustificazioni devono essere presentate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento. Sarà considerato dimissionario il lavoratore che senza giustificato motivo sia assente per più di tre giorni consecutivi e per tre volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi. L'assenza, ancorché giustificata e autorizzata, non dà luogo a decorrenza di retribuzione.

Art. 65 - Permessi di entrata e di uscita

Durante le ore di lavoro il lavoratore non potrà lasciare l'impresa se non debitamente autorizzato dal datore di lavoro. Salvo permesso del datore di lavoro non è consentito ai lavoratori di entrare o trattenersi nell'impresa in ore non comprese nel loro orario di lavoro. Il permesso di uscita dall'impresa deve essere chiesto dal lavoratore al datore di lavoro nella prima ora di lavoro salvo casi eccezionali.

Art. 66 - Richiamo alle Armi

In caso di chiamata alle armi il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti.

Art. 67 - Passaggio di qualifica

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo



con la nuova qualifica. Agli effetti del preavviso l'anzianità di servizio maturata come operaio sarà computata per il 50%.

Art. 68 – Cessione, trasformazione, trapasso di azienda

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 69 – Lavori nocivi e pericolosi

Agli effetti del presente articolo sono considerati pericolosi i lavori inseriti nell'elenco del Ministero del Lavoro e sottoposti ai divieti previsti dalle leggi e regolamenti vigenti.

Art. 70- Indennità di preavviso e t.f.r. in caso di morte

In caso di morte le indennità di preavviso e di t.f.r. saranno corrisposte in base alle disposizioni dell'art. 2122 del codice civile.

Art. 71 – Reclami e controversie

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, in caso di mancato accordo per diversa interpretazione del contratto, prima di adire l'Autorità giudiziaria, la vertenza sarà demandata all'esame delle parti stipulanti il presente contratto attraverso l'O.P.N. EBINPMI.

Art. 72 – Indennità maneggio denaro - Cauzione per gli impiegati

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 5% del minimo contrattuale di stipendio mensile del gruppo di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a norma del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 73- Doveri dell'impiegato

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti le mansioni affidategli, e in particolare:

- 1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le norme del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno all'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio; l'imprenditore a sua volta, non potrà con speciale convenzione restringere l'ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma;
- 4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 74 – Provvedimenti disciplinari

Ferma restando l'applicabilità della procedura di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei casi dalla medesima previsti, le mancanze dell'impiegato potranno essere sanzionate a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c) (ad esempio non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza

giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro e lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc...).

Nel provvedimento di cui alla lettera e) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia mancanze che pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c) e d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

Nei provvedimenti di cui alla lettera e) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge. Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 75 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Cat. A - B</i>	<i>Cat. C - CS - D - E</i>
<i>Fino a 5 anni</i>	<i>1 mese e mezzo</i>	<i>1 mese</i>
<i>Oltre 5 e fino a 10 anni</i>	<i>2 mesi</i>	<i>1 mese e mezzo</i>
<i>Oltre i 10 anni</i>	<i>2 mesi e mezzo</i>	<i>2 mesi</i>

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncatura il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni, sono comunicate per iscritto. Il periodo di preavviso se sostituito dalla corrispondente indennità, non è computabile nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Art. 76 - Trattamento di fine rapporto per gli impiegati

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto all'impiegato un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 297, secondo i criteri stabiliti dalla legge stessa.

La quota annua è ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi a carattere continuativo corrisposti nell'anno al lavoratore. Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente. I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto. Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.

Art. 77 - Ammonizioni, multe e sospensioni per gli operai

L'azienda potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere c) e d) del precedente articolo 76 al lavoratore che:

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;
- d) per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda o di lavorazione e non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario e delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- e) introduca bevande alcoliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;
- f) alterchi con i compagni di lavoro;
- g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- h) sia trovato addormentato;
- i) trasgredisca in qualsiasi altro modo all'osservanza delle norme del presente contratto o dell'eventuale

regolamento interno, o commetta qualsiasi atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale puntuale andamento del lavoro. La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo: la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa. L'importo delle multe che non costituiscono risarcimenti di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali.

Art. 78 - Provvedimenti disciplinari per gli operai

Ferma restando l'applicazione della procedura di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei casi dalla medesima previsti, qualsiasi infrazione del lavoratore alle norme del presente contratto potrà essere sanzionata a seconda della gravità della mancanza:

- a) con il rimprovero verbale;
- b) con il rimprovero scritto;
- c) con la multa fino all'importo di tre quote orarie della retribuzione base;
- d) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) con il licenziamento.

Art. 79- Licenziamento per mancanze per gli operai

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro e che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori entro il luogo di lavoro per conto proprio o di terzi, di lieve entità e senza impiego o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- d) litigio o rissa nel luogo di lavoro;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui sono specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo o da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore con sentenza passata in giudicato per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale dell'operaio;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nel presente CCNL, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art 78.
- i) furto nel luogo di lavoro, trafugamento di schizzi o di disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'impresa;
- l) danneggiamento volontario al materiale dell'impresa o al materiale di lavorazione;
- m) fumare nell'ambito del luogo di lavoro in quei luoghi dove tale divieto è espressamente stabilito o comunque dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti e dei materiali.

Art. 80- Preavviso di licenziamento e di dimissioni per gli operai

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'articolo 79 (licenziamento per mancanze) e le dimissioni del lavoratore non in prova potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di sei giorni. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del predetto termine deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

Art. 81 - Trattamento di fine rapporto per gli operai

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto all'operaio un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 297, secondo i criteri stabiliti dalla legge stessa. La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi a carattere continuativo corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base dei trentesimi indicati nella seguente tabella. Ai fini dell'individuazione dello scaglione da considerare si terrà conto dell'anzianità

complessivamente maturata presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Art. 82 - Fondo Interprofessionale - FONARCOM

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

Formazione continua

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

ALLEGATI

ALLEGATO A

PREMESSA

Le Parti hanno inteso dare immediata definizione e distinzione tra il Telelavoro e il Lavoro Agile o Smart Working.

CAPO I

TELELAVORO

Dal punto di vista dell'inquadramento giuridico si distingue il telelavoro in:

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

Articolo 1 - Definizione di telelavoro.

1. Per telelavoro non s'intende un autonomo contratto di lavoro, bensì una prestazione lavorativa effettuata regolarmente dal lavoratore al di fuori della sede di lavoro (lavoro a distanza), con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT).
2. Il telelavoro è disciplinato, unicamente per i contratti di lavoro subordinato, distintamente sia per il settore pubblico che per quello privato.
3. **per l'Amministrazione pubblica** il telelavoro è "la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche, in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce".
4. **per l'impresa privata** il telelavoro "costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa".

Articolo 2 – Tipologia del Telelavoro.

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

1. Telelavoro a domicilio (home office):

a) Il lavoratore (teleworker) dispone presso la propria abitazione di un ambiente attrezzato tecnologicamente per svolgere in modo efficace e autonomo la prestazione lavorativa. La postazione di telelavoro, generalmente, è installata e collaudata a spese del datore di lavoro.

2. Telelavoro mobile (working out):

b) Il lavoro viene svolto in luoghi diversi (sede dei clienti, abitazione, albergo ecc.) avvalendosi dell'uso di personal computer, telefono cellulare, fax ecc.

3. Telelavoro remotizzato (telecentri/telecottage):

c) Il lavoro viene effettuato in "strutture satelliti", lontane dalle sedi centrali, dotate delle tecnologie ICT più recenti. Queste strutture possono essere utilizzate contemporaneamente anche da più imprese, sia private che pubbliche.

4. Telelavoro office to office:

d) Il lavoratore opera in un ufficio tradizionale, ma fa parte di un gruppo di lavoro (workgroup) sparso nel mondo, i cui membri interagiscono tra loro tramite internet o tecniche groupware.

5. Teleimpresa (distance work enterprise):

e) L'impresa (virtuale) opera esclusivamente, o prevalentemente, in rete offrendo i suoi prodotti o i suoi servizi in qualsiasi parte del mondo.

Articolo 3 – Tipologia di orario di lavoro del Telelavoro.

1. **Telelavoro a tempo pieno:** il lavoro si svolge ad orario completo on line;

2. **Telelavoro parziale** (o alternato): il lavoro viene svolto quotidianamente (o settimanalmente) parte a domicilio o in struttura decentrata e parte in azienda;

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

LAVORO AGILE o SMART WORKING

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

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

Articolo 4 – Definizione di Lavoro Agile.

1. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal CCNL di riferimento.

2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

CAPO II

Articolo 5 – Definizione e campo di applicazione.

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

2. Il presente accordo riguarda i telelavoratori e i lavoratori agili (smart workers).

Articolo 6 – Scelta volontaria

1. Il telelavoro e il Lavoro Agile è una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

Nei casi in cui il lavoratore richiede l'accesso al telelavoro o lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la

salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro è tenuto a concedere l'accesso al telelavoro o smart working. (leggi ordinanza del Tribunale di Grosseto del mese di aprile).

2. In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore o lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal CCNL di riferimento, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore. (Allegato 1)
3. Il Datore di lavoro provvede, inoltre, ad assicurare al telelavoratore o al lavoratore agile i contatti con i propri colleghi e con la RSA/RSU laddove presente.
4. Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.
5. Nel caso di Lavoro Agile, il lavoratore comunica anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.
6. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL applicato per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

Articolo 7 – Condizioni di lavoro

1. Per quanto attiene alle condizioni di lavoro come individuato al precedente comma 7 dell'articolo 6, il telelavoratore o smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal CCNL applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro o del lavoro agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

Articolo 8 – Protezione dei dati

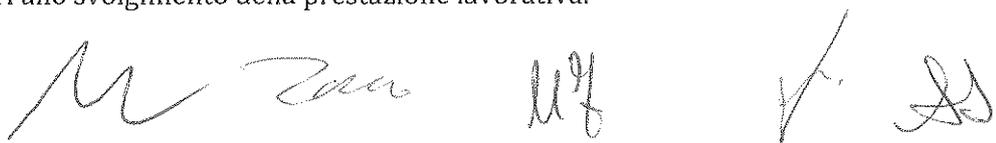
1. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dallo smart worker per fini professionali.
2. Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore o lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.
3. Il telelavoratore o lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole.
4. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:
 - a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
 - b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Articolo 9 – diritto di riservatezza

1. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore o dello smart worker.
2. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Articolo 10 – Strumenti di lavoro

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto di cui all'allegato 1 che è parte integrante del presente accordo interconfederale, in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi tenuto conto di quanto in tal senso previsto al successivo comma 5.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore o lo smart worker non facciano uso di strumenti propri.
3. Ove il telelavoro o lo smart working venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono parto giornaliero.
4. Il datore di lavoro fornisce il telelavoratore o smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.



5. Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore o smart worker.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore o smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. Il telelavoratore o smart worker avranno debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.
8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL di riferimento.

Articolo 11 - Salute e sicurezza

1. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle Leggi in vigore a quanto previsto dal contratto collettivo di riferimento e dall'Allegato 2 emanato dall'INAIL di seguito riportato.
2. Il datore di lavoro informa il telelavoratore o smart worker delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video.
3. Il telelavoratore o smart worker è tenuto ad applicare correttamente le direttive aziendali di sicurezza.
4. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo, anche tramite webcam, in cui viene svolto il telelavoro, o lo smart worker nei limiti di quanto previsto dall'articolo 4 della legge 300/70 e del contratto collettivo di riferimento. Ove il telelavoratore o smart worker svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso.
5. Il telelavoratore o smart worker può chiedere ispezioni inerenti la salute e la sicurezza del posto di lavoro ove svolge il telelavoro o lo smart worker.

Articolo 12 - Organizzazione del lavoro

1. Nell'ambito del contratto collettivo e del contratto integrativo di riferimento e delle direttive aziendali, il telelavoratore o lo smart worker concorda con il datore di lavoro o suo incaricato la gestione e l'organizzazione del proprio tempo di lavoro e di disconnessione.
2. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore o dello smart worker devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività simili nei locali dell'impresa.
3. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore o smart worker rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Articolo 13 - Diritti collettivi

1. I telelavoratori o smart worker hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.
2. I telelavoratori o smart worker sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal Contratto Collettivo di riferimento.
3. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro o dello smart working conformemente a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

Articolo 14 - Formazione

1. I telelavoratori o smart worker, fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione anche e-learning e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività simili o attinenti nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione nello sviluppo della carriera.
2. I telelavoratori o smart worker, ricevono una formazione specifica anche in forma e-learning, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore o dello smart worker ed i suoi colleghi

diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Articolo 15 - Particolari indennità

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

Articolo 16 - verifica dell'attività lavorativa

1. Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato al telelavoratore o allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.
2. Allo stesso modo di cui al precedente comma, il telelavoratore o smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente il lavoro a cui è stato assegnato.
3. Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza prevista nei precedenti commi 1 e 2.
4. Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso il telelavoratore o smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione.
5. La webcam o strumento simile comunque idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore.
6. La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnato da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione e da altre cause impellenti che possono ricorrere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta - tempo va comunque sempre previsto.
7. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

Allegato 1

VERBALE DI ACCORDO

Addì,

le Parti

Azienda----p.iva....rappresentata da----con sede legale in---via---

E

Il Sig.-----dipendente assunto presso l'azienda medesima dal___con mansione di___livello___del CCNL

OPPURE: Lavoratore Autonomo, in questo caso gli strumenti informatici non sono forniti dall'azienda.

OPPURE: Lavoratore parasubordinato: il lavoratore organizza autonomamente il lavoro e la strumentazione informatica è a carico dell'azienda.

CONVENGONO QUANTO SEGUE:

1. Il Sig____(di seguito Telelavoratore) è collocato in Telelavoro/Lavoro agile a tempo indeterminato o parziale: nel caso di parziale indicare: a partire dal___ e fino a___
2. Il presente accordo può essere rinnovato dalle Parti nel caso di tempo parziale. Se una delle Parti a causa di variazioni e/o cambiamenti accorsi nell'organizzazione del lavoro o altre cause di natura sanitaria, di sicurezza personale o similari, deve immediatamente comunicarlo alla controparte. In tal caso il Telelavoratore/Lavoratore Agile rientra a lavoro nei locali aziendali entro il 15° giorno dalla comunicazione scritta unitamente all'Hardware, e eventuale software, consegnato dall'azienda all'atto dell'accesso al Telelavoro/Lavoro Agile.
3. Il Telelavoratore/Lavoratore Agile, svolgerà prevalentemente l'attività in:_____(indicare se: home office; working out; telecentri/telecottage; office to office; distance work enterprise) dalle ore___alle ore___con una pausa pranzo dalle ore___alle ore___ e n°___pause - distacco della



durata di ____ minuti. Durante la pausa pranzo e le pause-distacco Il datore di lavoro o responsabile incaricato non possono comunicare con il Telelavoratore/Lavoratore Agile.

4. Il Telelavoratore/Lavoratore Agile, svolgerà il proprio lavoro in: (indicare esattamente la sede/sedi.
5. Il datore di lavoro/incaricato, nella persona del Sig. _____ è autorizzato al collegamento webcam con il Telelavoratore _____.
6. La RSA/RSU – RLS indicata nei Sigg. - _____/_____ sono autorizzati al collegamento con il Telelavoratore _____.
7. Nei casi di cui ai precedenti commi 4 e 5 i codici di accesso sono i seguenti: _____.
8. Il presente allegato è parte integrante e inscindibile del presente Accordo interconfederale. Le Parti fanno, quindi riferimento agli articoli di cui sopra.

L'azienda

Il Telelavoratore

INFORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO AGILE AI SENSI DELL'ART. 22, COMMA 1, L. 81/2017

Al lavoratore

Al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Oggetto: informativa sulla sicurezza dei lavoratori (art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n. 81)

AVVERTENZE GENERALI

Si informano i lavoratori (_____) degli obblighi e dei diritti previsti dalla legge del 22 maggio 2017 n. 81 e dal decreto legislativo del 9 aprile 2008 n. 81.

Sicurezza sul lavoro (art. 22 L. 81/2017)

1. 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.

2. 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.

Obblighi dei lavoratori (art. 20 D. Lgs. 81/2008)

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

2. I lavoratori devono in particolare:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D. Lgs. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del

datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

In attuazione di quanto disposto dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Datore di Lavoro ha provveduto ad attuare le misure generali di tutela di cui all'art. 15 del T.U. sulla sicurezza; ha provveduto alla redazione del Documento di Valutazione di tutti i rischi presenti nella realtà lavorativa, ai sensi degli artt. 17 e 28 D. Lgs. 81/2008; ha provveduto alla formazione e informazione di tutti i lavoratori, ex artt. 36 e 37 del medesimo D. Lgs. 81/2008.

Pertanto, di seguito, si procede alla analitica informazione, con specifico riferimento alle modalità di lavoro per lo *smart worker*.

*** **

COMPORAMENTI DI PREVENZIONE GENERALE RICHIESTI ALLO *SMART WORKER*

- Cooperare con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dal datore di lavoro (DL) per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in ambienti *indoor* e *outdoor* diversi da quelli di lavoro abituali.
- Non adottare condotte che possano generare rischi per la propria salute e sicurezza o per quella di terzi.
- Individuare, secondo le esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e adottando principi di ragionevolezza, i luoghi di lavoro per l'esecuzione della prestazione lavorativa in *smart working* rispettando le indicazioni previste dalla presente informativa.
- In ogni caso, evitare luoghi, ambienti, situazioni e circostanze da cui possa derivare un pericolo per la propria salute e sicurezza o per quella dei terzi.

Di seguito, le indicazioni che il lavoratore è tenuto ad osservare per prevenire i rischi per la salute e sicurezza legati allo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile.

*** **

CAPITOLO 1

INDICAZIONI RELATIVE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' LAVORATIVA IN AMBIENTI *OUTDOOR*

Nello svolgere l'attività all'aperto si richiama il lavoratore ad adottare un comportamento coscienzioso e prudente, escludendo luoghi che lo esporrebbero a rischi aggiuntivi rispetto a quelli specifici della propria attività svolta in luoghi chiusi.

È opportuno non lavorare con dispositivi elettronici come *tablet* e *smartphone* o similari all'aperto, soprattutto se si nota una diminuzione di visibilità dei caratteri sullo schermo rispetto all'uso in locali al chiuso dovuta alla maggiore luminosità ambientale.

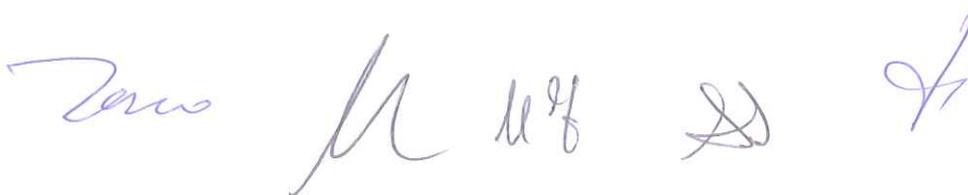
All'aperto inoltre aumenta il rischio di riflessi sullo schermo o di abbagliamento.

Pertanto, le attività svolgibili all'aperto sono essenzialmente quelle di lettura di documenti cartacei o comunicazioni telefoniche o tramite servizi VOIP (ad es. Skype).

Fermo restando che va seguito il criterio di ragionevolezza nella scelta del luogo in cui svolgere la prestazione lavorativa, si raccomanda di:

- privilegiare luoghi ombreggiati per ridurre l'esposizione a radiazione solare ultravioletta (UV);
- evitare di esporsi a condizioni meteorologiche sfavorevoli quali caldo o freddo intenso;
- non frequentare aree con presenza di animali incustoditi o aree che non siano adeguatamente mantenute quali ad esempio aree verdi incolte, con degrado ambientale e/o con presenza di rifiuti;
- non svolgere l'attività in un luogo isolato in cui sia difficoltoso richiedere e ricevere soccorso;
- non svolgere l'attività in aree con presenza di sostanze combustibili e infiammabili (vedere capitolo 5);
- non svolgere l'attività in aree in cui non ci sia la possibilità di approvvigionarsi di acqua potabile;
- mettere in atto tutte le precauzioni che consuetamente si adottano svolgendo attività *outdoor* (ad es.: creme contro le punture, antistaminici, abbigliamento adeguato, quanto prescritto dal proprio medico per situazioni personali di maggiore sensibilità, intolleranza, allergia, ecc.), per quanto riguarda i potenziali pericoli da esposizione ad agenti biologici (ad es. morsi, graffi e punture di insetti o altri animali, esposizione ad allergeni pollinici, ecc.).

*** **



CAPITOLO 2

INDICAZIONI RELATIVE AD AMBIENTI INDOOR PRIVATI

Di seguito vengono riportate le principali indicazioni relative ai requisiti igienico-sanitari previsti per i locali privati in cui possono operare i lavoratori destinati a svolgere il lavoro agile.

Raccomandazioni generali per i locali:

- le attività lavorative non possono essere svolte in locali tecnici o locali non abitabili (ad es. soffitte, seminterrati, rustici, box);
- adeguata disponibilità di servizi igienici e acqua potabile e presenza di impianti a norma (elettrico, termoidraulico, ecc.) adeguatamente mantenuti;
- le superfici interne delle pareti non devono presentare tracce di condensazione permanente (muffe);
- i locali, eccettuati quelli destinati a servizi igienici, disimpegni, corridoi, vani-scala e ripostigli debbono fruire di illuminazione naturale diretta, adeguata alla destinazione d'uso e, a tale scopo, devono avere una superficie finestrata idonea;
- i locali devono essere muniti di impianti di illuminazione artificiale, generale e localizzata, atti a garantire un adeguato comfort visivo agli occupanti.

Indicazioni per l'illuminazione naturale ed artificiale:

- si raccomanda, soprattutto nei mesi estivi, di schermare le finestre (ad es. con tendaggi, appropriato utilizzo delle tapparelle, ecc.) allo scopo di evitare l'abbagliamento e limitare l'esposizione diretta alle radiazioni solari;
- l'illuminazione generale e specifica (lampade da tavolo) deve essere tale da garantire un illuminamento sufficiente e un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente circostante.
- è importante collocare le lampade in modo tale da evitare abbagliamenti diretti e/o riflessi e la proiezione di ombre che ostacolino il compito visivo mentre si svolge l'attività lavorativa.

Indicazioni per l'aerazione naturale ed artificiale:

- è opportuno garantire il ricambio dell'aria naturale o con ventilazione meccanica;
- evitare di esporsi a correnti d'aria fastidiose che colpiscano una zona circoscritta del corpo (ad es. la nuca, le gambe, ecc.);
- gli eventuali impianti di condizionamento dell'aria devono essere a norma e regolarmente mantenuti; i sistemi filtranti dell'impianto e i recipienti eventuali per la raccolta della condensa, vanno regolarmente ispezionati e puliti e, se necessario, sostituiti;
- evitare di regolare la temperatura a livelli troppo alti o troppo bassi (a seconda della stagione) rispetto alla temperatura esterna;
- evitare l'inalazione attiva e passiva del fumo di tabacco, soprattutto negli ambienti chiusi, in quanto molto pericolosa per la salute umana.

*** **

CAPITOLO 3

UTILIZZO SICURO DI ATTREZZATURE/DISPOSITIVI DI LAVORO

Di seguito vengono riportate le principali indicazioni relative ai requisiti e al corretto utilizzo di attrezzature/dispositivi di lavoro, con specifico riferimento a quelle consegnate ai lavoratori destinati a svolgere il lavoro agile: *notebook, tablet e smartphone*.

Indicazioni generali:

- conservare in luoghi in cui siano facilmente reperibili e consultabili il manuale/istruzioni per l'uso redatte dal fabbricante;
- leggere il manuale/istruzioni per l'uso prima dell'utilizzo dei dispositivi, seguire le indicazioni del costruttore/importatore e tenere a mente le informazioni riguardanti i principi di sicurezza;
- si raccomanda di utilizzare apparecchi elettrici integri, senza parti conduttrici in tensione accessibili (ad es. cavi di alimentazione con danni alla guaina isolante che rendano visibili i conduttori interni), e di interromperne immediatamente l'utilizzo in caso di emissione di scintille, fumo e/o odore di bruciato, provvedendo a spegnere l'apparecchio e disconnettere la spina dalla presa elettrica di alimentazione (se connesse);
- verificare periodicamente che le attrezzature siano integre e correttamente funzionanti, compresi i cavi elettrici e la spina di alimentazione;
- non collegare tra loro dispositivi o accessori incompatibili;
- effettuare la ricarica elettrica da prese di alimentazione integre e attraverso i dispositivi (cavi di collegamento, alimentatori) forniti in dotazione;

- disporre i cavi di alimentazione in modo da minimizzare il pericolo di inciampo;
- spegnere le attrezzature una volta terminati i lavori;
- controllare che tutte le attrezzature/dispositivi siano scollegate/i dall'impianto elettrico quando non utilizzati, specialmente per lunghi periodi;
- si raccomanda di collocare le attrezzature/dispositivi in modo da favorire la loro ventilazione e raffreddamento (non coperti e con le griglie di aerazione non ostruite) e di astenersi dall'uso nel caso di un loro anomalo riscaldamento;
- inserire le spine dei cavi di alimentazione delle attrezzature/dispositivi in prese compatibili (ad es. spine a poli allineati in prese a poli allineati, spine *schuko* in prese *schuko*). Utilizzare la presa solo se ben ancorata al muro e controllare che la spina sia completamente inserita nella presa a garanzia di un contatto certo ed ottimale;
- riporre le attrezzature in luogo sicuro, lontano da fonti di calore o di innesco, evitare di pigiare i cavi e di piegarli in corrispondenza delle giunzioni tra spina e cavo e tra cavo e connettore (la parte che serve per connettere l'attrezzatura al cavo di alimentazione);
- non effettuare operazioni di riparazione e manutenzione fai da te;
- lo schermo dei dispositivi è realizzato in vetro/cristallo e può rompersi in caso di caduta o a seguito di un forte urto. In caso di rottura dello schermo, evitare di toccare le schegge di vetro e non tentare di rimuovere il vetro rotto dal dispositivo; il dispositivo non dovrà essere usato fino a quando non sarà stato riparato;
- le batterie/accumulatori non vanno gettati nel fuoco (potrebbero esplodere), né smontati, tagliati, compressi, piegati, forati, danneggiati, manomessi, immersi o esposti all'acqua o altri liquidi;
- in caso di fuoriuscita di liquido dalle batterie/accumulatori, va evitato il contatto del liquido con la pelle o gli occhi; qualora si verificasse un contatto, la parte colpita va sciacquata immediatamente con abbondante acqua e va consultato un medico;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro eventuali malfunzionamenti, tenendo le attrezzature/dispositivi spenti e scollegati dall'impianto elettrico;
- è opportuno fare periodicamente delle brevi pause per distogliere la vista dallo schermo e sgranchirsi le gambe;
- è bene cambiare spesso posizione durante il lavoro anche sfruttando le caratteristiche di estrema maneggevolezza di *tablet* e *smartphone*, tenendo presente la possibilità di alternare la posizione eretta con quella seduta;
- prima di iniziare a lavorare, orientare lo schermo verificando che la posizione rispetto alle fonti di luce naturale e artificiale sia tale da non creare riflessi fastidiosi (come ad es. nel caso in cui l'operatore sia posizionato con le spalle rivolte ad una finestra non adeguatamente schermata o sotto un punto luce a soffitto) o abbagliamenti (ad es. evitare di sedersi di fronte ad una finestra non adeguatamente schermata);
- in una situazione corretta lo schermo è posto perpendicolarmente rispetto alla finestra e ad una distanza tale da evitare riflessi e abbagliamenti;
- i *notebook*, *tablet* e *smartphone* hanno uno schermo con una superficie molto riflettente (schermi lucidi o *glossy*) per garantire una resa ottimale dei colori; tenere presente che l'utilizzo di tali schermi può causare affaticamento visivo e pertanto:
 - regolare la luminosità e il contrasto sullo schermo in modo ottimale;
 - durante la lettura, distogliere spesso lo sguardo dallo schermo per fissare oggetti lontani, così come si fa quando si lavora normalmente al computer fisso;
 - in tutti i casi in cui i caratteri sullo schermo del dispositivo mobile siano troppo piccoli, è importante ingrandire i caratteri a schermo e utilizzare la funzione zoom per non affaticare gli occhi;
 - non lavorare mai al buio.

Indicazioni per il lavoro con il notebook

In caso di attività che comportino la redazione o la revisione di lunghi testi, tabelle o simili è opportuno l'impiego del *notebook* con le seguenti raccomandazioni:

- sistemare il *notebook* su un idoneo supporto che consenta lo stabile posizionamento dell'attrezzatura e un comodo appoggio degli avambracci;
- il sedile di lavoro deve essere stabile e deve permettere una posizione comoda. In caso di lavoro prolungato, la seduta deve avere bordi smussati;
- è importante stare seduti con un comodo appoggio della zona lombare e su una seduta non rigida (eventualmente utilizzare dei cuscini poco spessi);
- durante il lavoro con il *notebook*, la schiena va mantenuta poggiata al sedile provvisto di supporto per la zona lombare, evitando di piegarla in avanti;
- mantenere gli avambracci, i polsi e le mani allineati durante l'uso della tastiera, evitando di piegare o angolare i polsi;

- è opportuno che gli avambracci siano appoggiati sul piano e non tenuti sospesi;
- utilizzare un piano di lavoro stabile, con una superficie a basso indice di riflessione, con altezza sufficiente per permettere l'alloggiamento e il movimento degli arti inferiori, in grado di consentire cambiamenti di posizione nonché l'ingresso del sedile e dei braccioli, se presenti, e permettere una disposizione comoda del dispositivo (*notebook*), dei documenti e del materiale accessorio;
- l'altezza del piano di lavoro e della seduta devono essere tali da consentire all'operatore in posizione seduta di avere gli angoli braccio/avambraccio e gamba/coscia ciascuno a circa 90°;
- la profondità del piano di lavoro deve essere tale da assicurare una adeguata distanza visiva dallo schermo;
- in base alla statura, e se necessario per mantenere un angolo di 90° tra gamba e coscia, creare un poggiatesta con un oggetto di dimensioni opportune.

In caso di uso su mezzi di trasporto (treni/aerei/navi) in qualità di passeggeri o in locali pubblici:

- è possibile lavorare in un locale pubblico o in viaggio solo ove le condizioni siano sufficientemente confortevoli ed ergonomiche, prestando particolare attenzione alla comodità della seduta, all'appoggio lombare e alla posizione delle braccia rispetto al tavolino di appoggio;
- evitare lavori prolungati nel caso l'altezza della seduta sia troppo bassa o alta rispetto al piano di appoggio del *notebook*;
- osservare le disposizioni impartite dal personale viaggiante (autisti, controllori, personale di volo, ecc.);
- nelle imbarcazioni il *notebook* è utilizzabile solo nei casi in cui sia possibile predisporre una idonea postazione di lavoro al chiuso e in assenza di rollio/beccheggio della nave;
- se fosse necessario ricaricare, e se esistono prese elettriche per la ricarica dei dispositivi mobili a disposizione dei clienti, verificare che la presa non sia danneggiata e che sia normalmente ancorata al suo supporto parete;
- non utilizzare il *notebook* su autobus/tram, metropolitane, taxi e in macchina anche se si è passeggeri.

Indicazioni per il lavoro con tablet e smartphone

I *tablet* sono idonei prevalentemente alla gestione della posta elettronica e della documentazione, mentre gli *smartphone* sono idonei essenzialmente alla gestione della posta elettronica e alla lettura di brevi documenti. In caso di impiego di *tablet* e *smartphone* si raccomanda di:

- effettuare frequenti pause, limitando il tempo di digitazione continuata;
- evitare di utilizzare questi dispositivi per scrivere lunghi testi;
- evitare di utilizzare tali attrezzature mentre si cammina, salvo che per rispondere a chiamate vocali prediligendo l'utilizzo dell'auricolare;
- per prevenire l'affaticamento visivo, evitare attività prolungate di lettura sullo *smartphone*;
- effettuare periodicamente esercizi di allungamento dei muscoli della mano e del pollice (*stretching*).

Indicazioni per l'utilizzo sicuro dello smartphone come telefono cellulare

- È bene utilizzare l'auricolare durante le chiamate, evitando di tenere il volume su livelli elevati;
- spegnere il dispositivo nelle aree in cui è vietato l'uso di telefoni cellulari/*smartphone* o quando può causare interferenze o situazioni di pericolo (in aereo, strutture sanitarie, luoghi a rischio di incendio/esplosione, ecc.);

- al fine di evitare potenziali interferenze con apparecchiature mediche impiantate seguire le indicazioni del medico competente e le specifiche indicazioni del produttore/importatore dell'apparecchiatura.

I dispositivi potrebbero interferire con gli apparecchi acustici. A tal fine:

- non tenere i dispositivi nel taschino;
- in caso di utilizzo posizionarli sull'orecchio opposto rispetto a quello su cui è installato l'apparecchio acustico;
- evitare di usare il dispositivo in caso di sospetta interferenza;
- un portatore di apparecchi acustici che usasse l'auricolare collegato al telefono/*smartphone* potrebbe avere difficoltà nell'udire i suoni dell'ambiente circostante. Non usare l'auricolare se questo può mettere a rischio la propria e l'altrui sicurezza.

Nel caso in cui ci si trovi all'interno di un veicolo:

- non tenere mai in mano il telefono cellulare/*smartphone* durante la guida: le mani devono essere sempre tenute libere per poter condurre il veicolo;
- durante la guida usare il telefono cellulare/*smartphone* esclusivamente con l'auricolare o in modalità viva voce;
- inviare e leggere i messaggi solo durante le fermate in area di sosta o di servizio o se si viaggia in qualità di passeggeri;
- non tenere o trasportare liquidi infiammabili o materiali esplosivi in prossimità del dispositivo, dei suoi componenti o dei suoi accessori;
- non utilizzare il telefono cellulare/*smartphone* nelle aree di distribuzione di carburante;

- non collocare il dispositivo nell'area di espansione dell'airbag.

*** **

CAPITOLO 4

INDICAZIONI RELATIVE A REQUISITI E CORRETTO UTILIZZO DI IMPIANTI ELETTRICI

Indicazioni relative ai requisiti e al corretto utilizzo di impianti elettrici, apparecchi/dispositivi elettrici utilizzatori, dispositivi di connessione elettrica temporanea.

Impianto elettrico

A. Requisiti:

- 1) i componenti dell'impianto elettrico utilizzato (prese, interruttori, ecc.) devono apparire privi di parti danneggiate;
- 2) le sue parti conduttrici in tensione non devono essere accessibili (ad es. a causa di scatole di derivazione prive di coperchio di chiusura o con coperchio danneggiato, di scatole per prese o interruttori prive di alcuni componenti, di canaline portacavi a vista prive di coperchi di chiusura o con coperchi danneggiati);
- 3) le parti dell'impianto devono risultare asciutte, pulite e non devono prodursi scintille, odori di bruciato e/o fumo;
- 4) nel caso di utilizzo della rete elettrica in locali privati, è necessario conoscere l'ubicazione del quadro elettrico e la funzione degli interruttori in esso contenuti per poter disconnettere la rete elettrica in caso di emergenza;

B. Indicazioni di corretto utilizzo:

- è buona norma che le zone antistanti i quadri elettrici, le prese e gli interruttori siano tenute sgombre e accessibili;
- evitare di accumulare o accostare materiali infiammabili (carta, stoffe, materiali sintetici di facile innesco, buste di plastica, ecc.) a ridosso dei componenti dell'impianto, e in particolare delle prese elettriche a parete, per evitare il rischio di incendio;
- è importante posizionare le lampade, specialmente quelle da tavolo, in modo tale che non vi sia contatto con materiali infiammabili.

Dispositivi di connessione elettrica temporanea

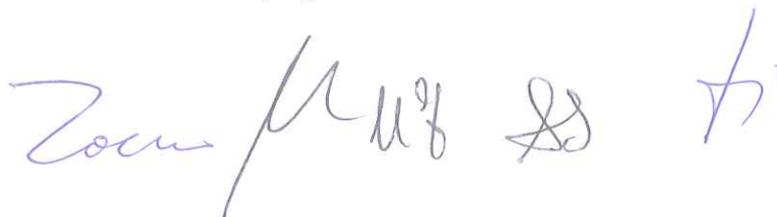
(prolunghe, adattatori, prese a ricettività multipla, avvolgicavo, ecc.).

A. Requisiti:

- i dispositivi di connessione elettrica temporanea devono essere dotati di informazioni (targhetta) indicanti almeno la tensione nominale (ad es. 220-240 Volt), la corrente nominale (ad es. 10 Ampere) e la potenza massima ammissibile (ad es. 1500 Watt);
- i dispositivi di connessione elettrica temporanea che si intende utilizzare devono essere integri (la guaina del cavo, le prese e le spine non devono essere danneggiate), non avere parti conduttrici scoperte (a spina inserita), non devono emettere scintille, fumo e/o odore di bruciato durante il funzionamento.

B. Indicazioni di corretto utilizzo:

- l'utilizzo di dispositivi di connessione elettrica temporanea deve essere ridotto al minimo indispensabile e preferibilmente solo quando non siano disponibili punti di alimentazione più vicini e idonei;
- le prese e le spine degli apparecchi elettrici, dei dispositivi di connessione elettrica temporanea e dell'impianto elettrico devono essere compatibili tra loro (spine a poli allineati in prese a poli allineati, spine *schuko* in prese *schuko*) e, nel funzionamento, le spine devono essere inserite completamente nelle prese, in modo da evitare il danneggiamento delle prese e garantire un contatto certo;
- evitare di piegare, schiacciare, tirare prolunghe, spine, ecc.;
- disporre i cavi di alimentazione e/o le eventuali prolunghe con attenzione, in modo da minimizzare il pericolo di inciampo;
- verificare sempre che la potenza ammissibile dei dispositivi di connessione elettrica temporanea (ad es. presa multipla con 1500 Watt) sia maggiore della somma delle potenze assorbite dagli apparecchi elettrici collegati (ad es. PC 300 Watt + stampante 1000 Watt);
- fare attenzione a che i dispositivi di connessione elettrica temporanea non risultino particolarmente caldi durante il loro funzionamento;
- srotolare i cavi il più possibile o comunque disporli in modo tale da esporre la maggiore superficie libera per smaltire il calore prodotto durante il loro impiego.



CAPITOLO 5

INFORMATIVA RELATIVA AL RISCHIO INCENDI PER IL LAVORO "AGILE"

Indicazioni generali:

- identificare il luogo di lavoro (indirizzo esatto) e avere a disposizione i principali numeri telefonici dei soccorsi nazionali e locali (VVF, Polizia, ospedali, ecc.);
- prestare attenzione ad apparecchi di cottura e riscaldamento dotati di resistenza elettrica a vista o a fiamma libera (alimentati a combustibili solidi, liquidi o gassosi) in quanto possibili focolai di incendio e di rischio ustione. Inoltre, tenere presente che questi ultimi necessitano di adeguati ricambi d'aria per l'eliminazione dei gas combustibili;
- rispettare il divieto di fumo laddove presente;
- non gettare mozziconi accesi nelle aree a verde all'esterno, nei vasi con piante e nei contenitori destinati ai rifiuti;
- non ostruire le vie di esodo e non bloccare la chiusura delle eventuali porte tagliafuoco.

Comportamento per principio di incendio:

- mantenere la calma;
- disattivare le utenze presenti (PC, termoconvettori, apparecchiature elettriche) staccandone anche le spine;
- avvertire i presenti all'interno dell'edificio o nelle zone circostanti *outdoor*, chiedere aiuto e, nel caso si valuti l'impossibilità di agire, chiamare i soccorsi telefonicamente (VVF, Polizia, ecc.), fornendo loro cognome, luogo dell'evento, situazione, affollamento, ecc.;
- se l'evento lo permette, in attesa o meno dell'arrivo di aiuto o dei soccorsi, provare a spegnere l'incendio attraverso i mezzi di estinzione presenti (acqua¹, coperte², estintori³, ecc.); - non utilizzare acqua per estinguere l'incendio su apparecchiature o parti di impianto elettrico o quantomeno prima di avere disattivato la tensione dal quadro elettrico;
- se non si riesce ad estinguere l'incendio, abbandonare il luogo dell'evento (chiudendo le porte dietro di sé ma non a chiave) e aspettare all'esterno l'arrivo dei soccorsi per fornire indicazioni;
- se non è possibile abbandonare l'edificio, chiudersi all'interno di un'altra stanza tamponando la porta con panni umidi, se disponibili, per ostacolare la diffusione dei fumi all'interno, aprire la finestra e segnalare la propria presenza.

Nel caso si svolga lavoro agile in luogo pubblico o come ospiti in altro luogo di lavoro privato è importante:

- accertarsi dell'esistenza di divieti e limitazioni di esercizio imposti dalle strutture e rispettarli;
- prendere visione, soprattutto nel piano dove si è collocati, delle piantine particolareggiate a parete, della dislocazione dei mezzi antincendio, dei pulsanti di allarme, delle vie di esodo;
- visualizzare i numeri di emergenza interni che sono in genere riportati sulle piantine a parete (addetti lotta antincendio/emergenze/coordinatore per l'emergenza, ecc.);
- leggere attentamente le indicazioni scritte e quelle grafiche riportate in planimetria;
- rispettare il divieto di fumo;
- evitare di creare ingombri alla circolazione lungo le vie di esodo;
- segnalare al responsabile del luogo o ai lavoratori designati quali addetti ogni evento pericoloso, per persone e cose, rilevato nell'ambiente occupato.

¹ È idonea allo spegnimento di incendi di manufatti in legno o in stoffa ma non per incendi che originano dall'impianto o da attrezzature elettriche.

² In caso di principi di incendio dell'impianto elettrico o di altro tipo (purché si tratti di piccoli focolai) si possono utilizzare le coperte ignifughe o, in loro assenza, coperte di lana o di cotone spesso (evitare assolutamente materiali sintetici o di piume come i *pile* e i *piumini*) per soffocare il focolaio (si impedisce l'arrivo di ossigeno alla fiamma). Se particolarmente piccolo il focolaio può essere soffocato anche con un recipiente di metallo (ad es. un coperchio o una pentola di acciaio rovesciata).

³ ESTINTORI A POLVERE (ABC)

Sono idonei per spegnere i fuochi generati da sostanze solide che formano braci (fuochi di classe A), da sostanze liquide (fuochi di classe B) e da sostanze gassose (fuochi di classe C). Gli estintori a polvere sono utilizzabili per lo spegnimento dei principi d'incendio di ogni sostanza anche in presenza d'impianti elettrici in tensione.

ESTINTORI AD ANIDRIDE CARBONICA (CO₂)

Sono idonei allo spegnimento di sostanze liquide (fuochi di classe B) e fuochi di sostanze gassose (fuochi di classe C); possono essere usati anche in presenza di impianti elettrici in tensione. Occorre prestare molta attenzione all'eccessivo raffreddamento che genera il gas: ustione da freddo alle persone e possibili rotture su elementi caldi (ad es.: motori o parti metalliche calde potrebbero rompersi per eccessivo raffreddamento superficiale). Non sono indicati per spegnere fuochi di classe A (sostanze solide che formano braci). A causa dell'elevata pressione interna l'estintore a CO₂ risulta molto più pesante degli altri estintori a pari quantità di estinguente.

ISTRUZIONI PER L'UTILIZZO DELL'ESTINTORE

- sganciare l'estintore dall'eventuale supporto e porlo a terra;
- rompere il sigillo ed estrarre la spinetta di sicurezza;
- impugnare il tubo erogatore o manichetta;
- con l'altra mano, impugnata la maniglia dell'estintore, premere la valvola di apertura;
- dirigere il getto alla base delle fiamme premendo la leva prima ad intermittenza e poi con maggiore progressione;
- iniziare lo spegnimento delle fiamme più vicine a sé e solo dopo verso il focolaio principale.

*** **

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa al fine di indicare in quali dei diversi scenari lavorativi dovranno trovare applicazione le informazioni contenute nei cinque capitoli di cui sopra.

Con la sottoscrizione del presente documento, il lavoratore attesta di aver preso conoscenza in modo

Scenario lavorativo	Attrezzatura utilizzabile	Capitoli da applicare				
		1	2	3	4	5
1. Lavoro agile in locali privati al chiuso	Smartphone Auricolare Tablet Notebook		X	X	X	X
2. Lavoro agile in locali pubblici al chiuso	Smartphone Auricolare Tablet Notebook			X	X	X
3. Lavoro agile nei trasferimenti, su mezzi privati come passeggero o su autobus/tram, metropolitane e taxi	Smartphone Auricolare			X		
4. Lavoro agile nei trasferimenti su mezzi sui quali sia assicurato il posto a sedere e con tavolino di appoggio quali aerei, treni, autolinee extraurbane, imbarcazioni (traghetti e similari)	Smartphone Auricolare Tablet Notebook			X	X	
5. Lavoro agile nei luoghi all'aperto	Smartphone Auricolare Tablet Notebook	X		X		X

puntuale del contenuto del medesimo e il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza di averne condiviso pienamente il contenuto.

Data --/--/----

Firma del Datore di Lavoro/ Firma del Lavoratore

Firma del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 02 Ottobre 2023



F.A.I.L.C.L.E.A. - CONF.A.I.L.



UPLA Confcontribuenti