

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE

servizi di facchinaggio, trasporto, logistica,  
pulimento, disinfezione, sanificazione,  
disinfestazione, derattizzazione igiene  
ambientale

oltre le attività di servizi ausiliari, integrativi e  
multiservizi ed ex coop. DPR 602/ 70

---

Roma, 28/02/2024

Tra

**UNCI** Unione Nazionale Cooperative Italiane rappresentata dal Presidente Nazionale Ing. Amico Andrea

E

**FESICA-CONFSAL**, Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vicesegretario Generale Alfredo Mancini, dai componenti della Segreteria Generale Andrea De Stasio, Letizia Giello, Pasquale Inverno, Flaminia Mariani, Vincenzo Minissale, Giuseppe Mancini e Francesco di Matteo

con l'assistenza della **CONFSAL**, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta



## **INDICE**

CAMPO DI APPLICAZIONE

DECORRENZA E DURATA

DISTRIBUZIONE, EFFICACIA E INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO

### **TITOLO I**

#### **RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 1 Livelli di contrattazione nazionale e aziendale
- Art. 2 Contrattazione di I Livello o Livello nazionale
- Art. 3 Contrattazione di II Livello
- Art. 4 Procedure e diritti di informazione e consultazione
- Art. 5 Diritti e Prerogative Sindacali
- Art. 6 Ente Bilaterale e Organismo Paritetico – FUEB
- Art. 7 Composizione delle controversie individuali e collettive
- Art. 8 Fondo Formazione Continua professionale
- Art. 9 Previdenza Complementare - Assistenza Sanitaria Integrativa - Trattamenti Integrativi - Welfare Aziendale
- Art. 10 Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori
- Art. 11 Attività Stagionali
- Art. 12 Appalti
- Art. 13 Patronati

### **TITOLO II**

#### **I CONTRATTI DI LAVORO**

- Art. 14 Lavoro a tempo indeterminato - Rapporto di lavoro comune
- Art. 15 Lavoro a tempo parziale o Part-time
- Art. 16 Lavoro a Tempo Determinato
- Art. 17 Lavoro somministrato
- Art. 18 Lavoro intermittente
- Art. 19 Collaborazioni
- Art. 20 Apprendistato
- Art. 21 Tirocinio (Stage)
- Art. 22 Contratto PAL (Politiche Attive Lavoro)
- Art. 23 Assunzione

### **TITOLO III**

#### **IL RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 24 Periodo di Prova
- Art. 25 Orario di lavoro – Flessibilità/Elasticità
- Art. 26 Orario di lavoro per il personale non viaggiante
- Art. 27 Orario di lavoro per il personale viaggiante
- Art. 28 Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue
- Art. 29 Disposizioni particolari per il personale viaggiante inquadrato alla Qualifica 1 parametri retributivi G-H 1
- Art. 30 Orario ordinario di lavoro multiperiodale
- Art. 31 Banca Ore
- Art. 32 Disciplina delle mansioni e mutamento
- Art. 33 Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia
- Art. 34 Personale non soggetto a limitazione d'orario

Art. 35 Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale  
Art. 36 Riposo settimanale - Festività  
Art. 37 Permessi retribuiti – Permessi straordinari retribuiti  
Art. 38 Banca ore Formazione  
Art. 39 Permessi studio  
Art. 40 Congedo di maternità/paternità  
Art. 41 Congedo Parentale  
Art. 42 Congedo Matrimoniale  
Art. 43 Ferie  
Art. 44 Congedo per malattia figli  
Art. 45 Congedi  
Art. 46 Congedi per formazione  
Art. 47 Tossicodipendenza ed etilismo  
Art. 48 Ritiro della patente di guida  
Art. 49 Telelavoro e Lavoro Agile (Smart Working)  
Art. 50 Trasferimento  
Art. 51 Trasferta  
Art. 52 Trasfertismo  
Art. 53 Distacco  
Art. 54 Reperibilità  
Art. 55 Malattia e Infortunio non sul lavoro  
Art. 56 Aspettativa non retribuita per malattia  
Art. 57 Lavoratori affetti da tubercolosi  
Art. 58 Malattia e Infortunio sul lavoro  
Art. 59 Divise, camici  
Art. 60 Assistenza legale  
Art. 61 Piccola manutenzione e pulizia macchine  
Art. 62 Divieto di concorrenza  
Art. 63 Risarcimento danni  
Art. 64 Codice disciplinare  
Art. 65 Preavviso  
Art. 66 Preavviso attivo

## **TITOLO IV**

### **LE RETRIBUZIONI**

Art. 67 Retribuzioni  
Art. 68 Assorbimenti  
Art. 69 Mensilità Supplementari  
Art. 70 Corresponsione della retribuzione – Reclami sulla busta paga  
Art. 71 Trattamento di fine rapporto

## **TITOLO V**

### **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO e SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA AZIENDALE**

Art. 72 Salute e Sicurezza sul lavoro  
Art. 73 Sistemi di videosorveglianza aziendale

## **TITOLO VI**

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE – PAGHE NAZIONALI – SCATTI DI ANZIANITA’ – ALTRE INDENNITA’**

Art. 74 Classificazione del Personale



BMF JK AJY

Art. 75 Paga Base Nazionale Conglobata

Art. 76 Scatti di anzianità

Art. 77 Altre Indennità

B.M.

H

A.Z.

## CAMPO DI APPPLICAZIONE

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro attuati dai datori di lavoro che svolgono attività principali ed ausiliarie nei seguenti settori:

1. Cooperative di Facchinaggio svolto anche con l'ausilio di mezzi meccanici o diversi, o con attrezzature tecnologiche, comprensivo delle attività preliminari e complementari alla movimentazione delle merci e dei prodotti.
2. Cooperative di portabagagli, facchini e pesatori dei mercati agroalimentari, facchini degli scali ferroviari, compresa la presa e consegna dei carri, facchini doganali, facchini generici, accompagnatori di bestiame, ed attività preliminari e complementari; facchinaggio svolto nelle aree portuali da cooperative derivanti dalla trasformazione delle compagnie e gruppi portuali in base alla legge 28 gennaio 1994, n. 84, art. 21, e successive modificazioni ed integrazioni;
3. Cooperative per l'insacco, pesatura, legatura, accatastamento e disaccatastamento, pressatura, imballaggio, gestione del ciclo logistico (magazzini e/o ordini in arrivo e partenza), pulizia magazzini e piazzali, depositi colli e bagagli, presa e consegna, recapiti in loco, selezione e cernita con o senza incestamento, insaccamento od imballaggio di prodotti ortofrutticoli, carta da macero, piume e materiali vari, mattazione, scuoialtura, toelettatura e macellazione, abbattimento di piante destinate alla trasformazione in cellulosa o carta e simili, ed attività preliminari e complementari.
4. Cooperative dei Trasporto il cui esercizio sia effettuato personalmente dai soci su mezzi dei quali i soci stessi o la loro cooperativa risultino proprietari od affittuari.
5. Cooperative per il Trasporto di persone, in via esemplificativa alle:
  - a) vetturini, barcaioli, gondolieri e simili;
  - b) tassisti, autonoleggiatori, motoscafisti e simili.
6. Cooperative di Trasporto di merci per conto terzi ed in via esemplificativa:
  - a) autotrasportatori, autosollevatori, carrellisti, gruisti, trattoristi (non agricoli), escavatoristi e simili ed attività preliminari e complementari (compresi scavo e preparazione materiale da trasportare, montaggio e smontaggio, rimozione forzata di veicoli a mezzo carri attrezzi, guardianaggio e simili);
  - b) trasportatori con veicoli a trazione animale, trasportatori fluviali, lacuali, lagunari e simili ed attività preliminari e complementari (compresi scavo e preparazione interiale (da trasportare, guardianaggio e simili);
7. Cooperative di Servizi ed attività accessorie delle precedenti, in via esemplificativa:
  - a) addetti al posteggio dei veicoli, pesatori, misuratori e simili.
8. Cooperative di Servizi di raccolta e riciclo dei rifiuti
9. Cooperative di servizi di guardia a terra o a mare o campestre, polizia ed investigazioni private, custodia, controllo accessi e simili, barbieri ed affini, guide turistiche e simili, gestione dei servizi di accoglienza nei musei e di attività complementari,
10. Cooperativa di pulitori compresa la pulizia di giardini e spazi verdi anche con l'ausilio di mezzi meccanici, pulitori di autoveicoli ed autocarri, operatori ecologici, spazzacamini e simili, servizi di recapito fiduciario e simili (servitori di piazza),
11. Cooperative di ormeggiatori, ormeggiatori imbarcati a bordo di qualsiasi mezzo navale.
12. Cooperative gestite da enti religiosi, da fondazioni costituite fra cittadini privati, Italiani, Comunitari, ed extracomunitari, operanti nel campo educativo, sociale ed assistenziale. Inoltre, a tutte quelle attività similari che possono essere svolte tra associazioni di imprese o persone.

### **Decorrenza e Durata**

- 1) Il presente contratto collettivo ha decorrenza dal 01/03/2024 con scadenza al 28/02/2026 sia per la parte economica che normativa;
- 2) La disdetta potrà essere data dalle Parti contraenti, anche separatamente per la parte normativa e per quella economica, con un preavviso di almeno 6 (sei) mesi;
- 3) La procedura di rinnovo del contratto è avviata sei mesi prima della scadenza. Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura;
- 4) Le parti concordano nel rivalutare gli importi delle retribuzioni della Paga Base Nazionale Conglobata, di anno in anno, in base alla variazione media annuale (Gennaio/Dicembre) dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (NIC con tabacchi); il valore minimo della variazione della retribuzione del Paga Base Nazionale Conglobata non potrà essere inferiore al 1%; le parti si impegnano a svolgere incontri periodici per valutare il rapporto tra retribuzioni e potere d'acquisto e, eventualmente, a variare e/o modificare l'indicatore di riferimento.

### **Distribuzione, Efficacia ed Interpretazione del Contratto**

- 1) Il presente CCNL è stato redatto dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione anche parziale senza autorizzazione.
- 2) Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che versano regolarmente il contributo all'Ente Bilaterale FUEB di cui al presente CCNL, nonché a tutti i rapporti di lavoro a cui viene applicato.
- 3) In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al MLPS, agli Enti previdenziali e assistenziali interessati
- 4) Le Parti convengono che la Contrattazione Collettiva è un complesso apparato negoziale che comporta la condivisione di strategie ed obiettivi, non solo di natura retributiva; pertanto, le Parti affidano FUEB l'interpretazione delle norme nel CCNL riportate.
- 5) I datori di lavoro sono tenuti a rendere consultabile gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL, anche con modalità telematica e, comunque, ad affiggerlo nell'apposita bacheca.



# **TITOLO I**

## **RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 1 - Livelli di contrattazione Nazionale e Aziendale**

- 1) Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro nel modo seguente:
  - Contrattazione di I Livello: contratto collettivo nazionale di lavoro;
  - Contrattazione di II Livello: contratto integrativo territoriale, di settore e/o di organizzazione;
- 2) Concordano inoltre che i livelli di contrattazione, fatta salva quella individuale non possano essere superiori a due e che l'eventuale contrattazione integrativa può essere attuativa, integrativa e sostitutiva.

### **Art. 2 - Contrattazione di I Livello o Livello nazionale**

- 1) La Contrattazione Collettiva di I Livello ha funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori di settore ovunque impiegati sul territorio nazionale.  
Costituiscono oggetto della stessa:
  - a) validità ed ambito di applicazione del contratto
  - b) relazioni sindacali
  - c) diritti sindacali
  - d) attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro
  - e) norme comportamentali e disciplinari
  - f) classificazione del personale
  - g) trattamento economico
  - h) modalità e percentuali d'utilizzo delle forme flessibili di lavoro
  - i) permessi, aspettative e congedi
  - j) sicurezza sul lavoro
  - k) formazione professionale
  - l) divisorii convenzionali per quota oraria e quota giornaliera
  - m) importo del contributo dovuto da imprese e lavoratori all'Ente Bilaterale
  - n) definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di II Livello.

### **Art. 3 - Contrattazione di II Livello**

- 1) Alla Contrattazione di II Livello in via esemplificativa e non esaustiva demandato di provvedere alle materie sotto riportate con la finalità di introdurre impianti retributivi più avanzati e performanti:
  - a) trattamenti retributivi integrativi;
  - b) eventuali premi di produzione per i lavoratori;
  - c) determinazione del contributo sindacale previsto per l'assistenza del rappresentante delle OO.SS. alla fase di contrattazione individuale; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
  - d) articolazione dell'orario normale di lavoro eventualmente modulato in modo differente nel corso dell'anno;
  - e) turnazione dei lavoratori;
  - f) deroga tramite contrattazione individuale alla durata massima del periodo di apprendistato, ai sensi del presente Contratto;
  - g) assegnazione della Sede di Lavoro;
  - h) determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativa buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
  - i) determinazione delle modalità e del trattamento economico per la trasferta di cui al presente contratto; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
  - j) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
  - k) determinazione dell'indennità di utilizzo di un mezzo di locomozione proprio ai fini di servizio;



- I) determinazione della copertura assicurativa di rischi di particolare rilievo come quelli di carattere professionale, non previsti dal presente C.C.N.L.;
  - m) regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
  - n) accesso alla formazione e determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
  - o) tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - p) pari opportunità;
  - q) gestione della crisi, esubero del personale, ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasformazioni aziendali anche a livello settoriale e territoriale;
  - r) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;
  - s) regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR;
  - t) Tirocini formativi e Stage formativi.
- 2) La contrattazione di II Livello, ha la durata del contratto nazionale e decade dalla data del suo rinnovo anche ai fini dell'adeguamento normativo rispetto al CCNL.
- 3) La contrattazione di II Livello è di competenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA), ove presenti, costituite dalle Parti Firmatarie del presente CCNL, ed agiscono su delega delle Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST) o di quelle Nazionali;
- 4) Le Parti Nazionali firmatarie il CCNL hanno il diritto di accedere alla contrattazione sottoscritta dalle RSA/RST nonché chiedere informazioni aggiuntive utili a verificare la coerenza dell'accordo aziendale/territoriale con i criteri generali del CCNL.
- 5) Gli accordi di II Livello sottoscritti dalle Rappresentanze Sindacali Territoriali, ai fini della loro applicazione e decorrenza devono essere inviati all'indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC) dell'ente bilaterale FUEB e validati da apposita Commissione Bilaterale costituita in seno all'Ente Bilaterale; in assenza di risposta della competente Commissione entro 5 (cinque) giorni dalla avvenuta comunicazione della RST gli accordi sono da considerarsi efficaci.

#### **Art. 4 - Procedure e diritti di informazione e consultazione**

- 1) Le parti ritengono che l'informazione e consultazione attraverso la comunicazione condivisione delle informazioni ha lo scopo di valorizzare le attività migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

#### **Informazione Nazionale**

- 2) Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono il ruolo centrale alla Commissione di Mercato del Lavoro, costituita presso l'Ente Bilaterale FUEB, che definisce le priorità d'azione ed approva programmi di lavoro.
- 3) La Commissione di Mercato del Lavoro acquisisce in via diretta i dati attraverso L'Osservatorio Nazionale, analizza le informazioni, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;
- 4) Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione della Commissione i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente.
- 5) La Commissione di Mercato del Lavoro si riunisce ordinariamente con cadenza almeno annuale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni Imprenditoriali ne facciano motivata richiesta

#### **Informazione Territoriale/Aziendale**

- 6) A livello territoriale/aziendale si individuano come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda e le informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi:
- a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;

- b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
  - c) le necessità formative;
  - d) l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
  - e) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
  - f) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
  - g) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
  - h) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
  - i) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
  - j) il superamento delle barriere architettoniche;
  - k) allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
  - l) all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.
- 7) Le informazioni relative agli elementi specificati saranno portati a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto.
- 8) Il datore di lavoro è tenuto ad esperire informativa alla RSA e, in mancanza, alle RST delle organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL con cadenza annuale entro la fine del mese di luglio.
- 9) I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- 10) Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.
- 11) Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate alla Commissione di Garanzia e Conciliazione istituita presso l'FUEB, che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.
- 12) La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

### **Art. 5 - Diritti e Prerogative Sindacali**

#### **Rappresentanze Sindacali**

- 1) Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
  - di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 5 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
  - di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;
- 2) L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.
- 3) Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso la

individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.

- 4) I Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali di cui all'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non superiore a 32 ore mensili, fruibili sia su base giornaliera che oraria, ma in misura non inferiore a due ore. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi territoriali delle OO.SS. firmatarie
- 5) Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
- 6) Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.
- 7) Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

#### **Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)**

- 8) I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nel numero di 10 (dieci) ore mensili. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:
  - a) fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;
  - b) fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
  - c) fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.
- 9) Il lavoratore che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.
- 10) Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori; nei casi in cui il datore di lavoro impieghi lavoratori che svolgono la propria attività al di fuori dai locali aziendali è necessaria l'istituzione della Bacheca Sindacale Digitale, messa a disposizione dal datore di lavoro e visibile da tutti i lavoratori, con accesso riservato alle RSA per la pubblicazione delle proprie informative alla stregua delle usuali bacheche affisse presso i locali aziendali; il regolamento sull'utilizzo della Bacheca Sindacale Digitale è affidato alla contrattazione di II Livello.
- 11) Le RSA, ai sensi dell'Art. 26 della L. 300/70 hanno diritto di inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'Impresa durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
- 12) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende; tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale; non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.
- 13) Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo, quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
- 14) Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle



rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

- 15) Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS. stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.
- 16) All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

### **Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)**

- 17) Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori o che hanno meno di 6 (sei) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione Aziendale di Secondo livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.
- 18) Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta.
- 19) L'applicazione e la decorrenza degli accordi di II Livello sottoscritti dalla RST restano sospese fino alla validazione da parte della Commissione Bilaterale di Mercato del Lavoro istituita presso FUEB

### **Assemblea**

- 20) Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro; la convocazione deve essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno 2 (due) giorni di anticipo; le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite "suite" telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.
- 21) A ciascun lavoratore è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 24 (ventiquattro) ore all'anno normalmente retribuite.
- 22) Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
- 23) Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione; Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

### **Referendum**

- 24) Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale.
- 25) I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.
- 26) Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

### **Trattenute sindacali**

- 27) I datori di lavoro provvedono alla trattenuta sindacale, a favore delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettuano richiesta scritta.



- 28) La suddetta quota è trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.
- 29) Per la pratica realizzazione e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro viene stabilito un contributo di assistenza contrattuale obbligatorio per l'applicazione del presente CCNL:
- Per UNCI, un contributo di € 100,00 ad Azienda, valevole quale iscrizione annuale ed assistenza contrattuale, che riscuoterà attraverso l'indicazione dei datori di lavoro del codice "W550" nell'UNIEMENS
  - Per FESICA CONFSAL, un contributo di 10,00€ a Lavoratore, che riscuoterà attraverso l'indicazione dei datori di lavoro del codice "W434" nell'UNIEMENS

## **Art. 6 - Ente Bilaterale e Organismo Paritetico**

### **Ente Bilaterale Nazionale**

- 1) Le Parti concordano di istituire l'Ente Bilaterale, in sigla FUEB che, composto su base paritetica tra le Organizzazioni Datoriali e dei Lavoratori firmatarie il presente contratto, costituirà lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno al reddito e politiche del lavoro, sia attive che passive, interpretazione delle norme contrattuali e quanto demandato dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.
- 2) L'Ente sarà costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento e svolgerà le funzioni definite dal presente articolo e dai successivi articoli in cui ad esso si fa riferimento, oltre quelle attribuite dalla Legge.
- 3) L'Ente può aderire ad ulteriori organismi atti al coordinamento delle attività di Politiche del Lavoro.
- 4) L'Ente attua ogni utile iniziativa e in particolare:
  - a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
  - b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
  - c) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
  - d) elabora, progetta e gestisce- direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
  - e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri;
  - f) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n.936/1986;
  - g) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività;
  - h) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;
  - i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
  - j) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
  - k) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;

- I) svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
  - m) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
  - n) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
  - o) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
  - p) può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e\o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.
- 5) L'Ente FUEB svolge inoltre, attraverso la Commissioni di Mercato del Lavoro, composta dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.
- 6) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.
- 7) Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
- 8) L'Ente FUEB potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.
- 9) Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Ente potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.
- 10) Gli organi di gestione dell'Ente saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.
- 11) La costituzione degli Enti Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

### **Organismo Paritetico**

- 12) Le Parti concordano che l'FUEB, nella sua qualità di Organismo Paritetico, costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.lgs. 81/08.
- 13) FUEB è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui compatti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie;
- 14) FUEB attua ogni utile iniziativa e in particolare:
- supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
  - svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all' obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

15) FUEB istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente per:

- a) Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.lgs. 81/2008.
- b) Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST;
- c) Esercitare le attività previste dagli organismi paritetici di cui al D.lgs 81/2008 e s.m.i. e svolgere ogni altra funzione ed affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall'FUEB.

### Osservatorio Nazionale

16) L'Osservatorio Nazionale è lo strumento nel quale confluiscano i dati forniti dai datori di lavoro, associazioni datoriali, associazioni dei datori di lavoro, lavoratori occupati e non, in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, ricollocazione.

17) A tal fine l'Osservatorio:

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

### Enti Bilaterali Territoriali

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

- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento al lavoro dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con L'Ente Nazionale e con la Rete Nazionale dei Lavori;
- e) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- f) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- g) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;
- h) l'Ente Territoriale svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente;
- i) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite a tale scopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione, in caso di ridotta presenza a livello locale;
- j) l'Ente Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni

più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

### **Finanziamento Ente Bilaterale**

- 19) Il contributo mensile da destinare in favore dell'Ente Bilaterale (FUEB) è stabilito nella misura di € 8,50 (otto/50) suddivisi in € 7,00 (sette/00) mensili a carico dell'azienda e € 1,50 (uno/50) a carico del dipendente per 12 mensilità.
- 20) Le prestazioni previste dal sistema bilaterale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti dei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale, il diritto all'erogazione diretta delle prestazioni. L'Impresa che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad € 30,00 (trenta/00) lordi; tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time
- 21) L' E.D.R. di cui al comma precedente, non assorbibile, viene corrisposto per 13 mensilità ed incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il trattamento di fine rapporto
- 22) Le quote vanno versate mediante Bonifico Bancario su IBAN IT65M0577216702CC0870021056 intestato all'Ente; le quote riscosse dall'Ente Bilaterale (FUEB) e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL a seguito di apposito regolamento approvato dall'Ente Bilaterale Nazionale
- 23) L'Ente Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto precedente qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli Enti Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi
- 24) Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente all'occorrenza.

### **Commissioni Paritetiche**

- 1) Le Parti convengono di costituire una Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione, anche Regionale, con sede presso l'Ente Bilaterale, composta pariteticamente da 1 o più componenti per ogni Organizzazione stipulante il presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) certificare i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro e quanto demandato dalla normativa vigente
- b) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione di II livello, ivi compresi i cd. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 della legge n. 148/2011 e s.m.i.;
- c) tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie, ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;
- d) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di II livello;
- e) verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l'effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e s.m.i., in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
- f) esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- g) esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- h) verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale, anche ai fini del P.F.I. come previsto dal presente CCNL;

- i) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL. Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita un'apposita Commissione Nazionale di coordinamento.
- 2) Le parti convengono di costituire ulteriori commissioni, anche Regionale, con sede presso l'Ente Bilaterale e dotate di rispettivo regolamento:
  - Commissione di Certificazione dei Contratti di Lavoro, secondo quanto demandato dalla normativa vigente
  - Commissione di Mercato del Lavoro che svolge, attraverso gli osservatori attività in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno reddito, politiche attive e passive del lavoro
- 3) Alla Commissione vengono altresì demandati i seguenti compiti inerenti le Pari Opportunità:
  - studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
  - seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
  - promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
  - individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;
  - predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
  - favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
  - analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
  - raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
  - individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
  - raccogliere dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing, individuandone le possibili cause e formulando proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
  - in applicazione del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, prevenire molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verifichino, garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.
  - All'uopo, la Commissione avrà il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali ed in casi di necessità potrà avvalersi di professionalità esterne.
  - Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori.
  - L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.
  - La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale (se costituito).

## **Art.7 - Composizione delle controversie individuali e collettive**

- 1) Le Parti stipulanti ricordano che per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente CCNL e di altri contratti ed accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle imprese comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi nella Commissione di Certificazione, Garanzia e Conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale FUEB
- 2) Il tentativo di conciliazione viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Garanzia e Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mani in duplice copia od ogni altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento;
- 3) La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia, il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione, anche in modalità telematica.
- 4) L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

## **Art. 8 - Fondo Formazione Continua professionale**

- 1) Nel quadro delle più generali intese tra le organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la legge n. 388/2000 e s.m.i., finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, le Parti convengono che, laddove non si determinassero le condizioni per l'operatività di uno specifico fondo interprofessionale di categoria con apposite convenzioni e successivi protocolli d'intesa, le imprese privilegeranno l'adesione al FONDO FORMAZIENDA o FONARCOM.
- 2) Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all' arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svelte, tenuta conto, altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Associazioni realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:
  - un efficace inserimento di tutti i lavoratori anche neoassunti;
  - corsi per i lavoratori assunti con contratti a causa mista e per i loro tutor;
  - un proficuo aggiornamento dei lavoratori per quanto concerne la sicurezza ed i nuovi metodi di lavoro;
  - un pronto inserimento dei lavoratori nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento.

## **Art.9 - Previdenza Complementare - Assistenza Sanitaria Integrativa Trattamenti Integrativi - Welfare Aziendale**

### **Previdenza Complementare**

- 1) È intenzione delle Parti individuare di comune accordo un Fondo di Previdenza Complementare a cui aderire e nel quale far confluire il TFR maturando dei lavoratori dipendenti che vorranno aderire. Il contributo a carico dell'azienda non potrà superare l'1% degli elementi retributivi fini del calcolo del TFR con la decorrenza prevista dalla legge.

### **Assistenza Sanitaria Integrativa**

- 2) Sono iscritti al Fondo Sanitario Integrativo del Servizio Sanitario Nazionale Assicurmed tutti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato e determinato compresi i lavoratori part-time e con contratto di apprendistato delle aziende che applicheranno il presente CCNL.
- 3) La contribuzione dovuta al Fondo Assicurmed dalle aziende aderenti è fissata in € 12,00 per ciascun dipendente per 12 mensilità, di cui euro € 10,00 a carico dell'azienda ed € 2,00 a carico del dipendente, oltre all'importo del contributo di solidarietà INPS attualmente stabilito al 10%;

- 4) Le spese di funzionamento del Fondo sono comprese nel contributo di cui al comma precedente; nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.
- 5) Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo Sanitario sarà tenuto a corrispondere al lavoratore un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad € 40,00 per dodici mensilità. L'E.D.R. rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.
- 6) I contributi dovuti al Fondo Assicurmed devono essere versati mediante F24 con codice "ASS1".
- 7) Resta fermo il diritto del lavoratore al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie previste se vi fosse stato il puntuale versamento da parte dell'impresa dei contributi dovuti, nonché dell'eventuale maggior danno subito e la responsabilità verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni.
- 8) Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento del Fondo.
- 9) Per le modalità di erogazione delle prestazioni i lavoratori iscritti al Fondo Assicurmed potranno rivolgersi al servizio dedicato dell'Ente Bilaterale.

### **Trattamenti Integrativi**

- 1) Sono definiti "Trattamenti Integrativi" le prestazioni erogate dall'Ente (FUEB) in materia di sostegno al reddito e le prestazioni dei Fondi di Assistenza Sanitaria Integrativa del presente CCNL

### **Welfare Aziendale**

- 2) Le Parti hanno di comune accordo preso la decisione di stipulare apposite convenzioni, attraverso l'Ente Bilaterale, con soggetti esterni specializzati (provider) nell'offerta di soluzioni per la erogazione del welfare aziendale;
- 3) L'utilizzo della piattaforma, a prezzo convenzionato, è utilizzabile dalle Imprese aderenti ad FUEB da almeno 4 (quattro) mesi ed in costanza di versamenti all'Ente Bilaterale; i relativi servizi sono consultabili sul portale istituzionale dell'Ente Bilaterale (FUEB)

### **Art. 10 - Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori**

- 1) La Rete Nazionale dei Lavori è il coordinamento degli Enti Bilaterali in materia di mercato e politiche attive del lavoro. Permette di svolgere funzioni specifiche già previste dalla normativa vigente e dalle finalità presenti negli Statuti degli Enti Bilaterali
- 2) La Rete Nazionale dei Lavori supporta, assegna e diffonde le attività e garantisce l'interazione, cooperazione e competizione virtuosa fra gli Enti Bilaterali avendo funzioni diverse e finalità trasversali.
- 3) La Rete Nazionale dei Lavori permette agli Enti e, conseguentemente, alle Associazioni dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro di essere presenti capillarmente sul territorio nazionale e di essere identificabili ed individuabili dai destinatari delle Politiche Attive per il Lavoro e dalle Imprese
- 4) La Rete Nazionale dei Lavori si prefigge di:
  - Fornire opportunità continue di nuova occupazione ai lavoratori in tempi brevi e sempre più aderente ai propri obiettivi professionali e personali con conseguente realizzazione dell'individuo;
  - Fornire alle imprese medio/piccole, tramite Enti Bilaterali, un futuro servizio di Risorse Umane utile alla propria strategia d'impresa
- 5) La Rete Nazionale dei Lavori elabora i dati occupazionali provenienti dagli Enti aderenti (tipologia di contratto, durata, scadenza ecc) ed i curricula del personale interessato e non dalle attività di ricollocazione, oltre a recepire i dati provenienti dalle comunicazioni di preavviso attivo e delle persone che si rivolgono agli Enti per essere ricollocati.
- 6) La Rete Nazionale dei Lavori attraverso gli Enti partecipanti riceve i destinatari delle Polite Attive del Lavoro e svolge il servizio di assistenza alla ricollocazione; attraverso l'interscambio dei dati sarà possibile ricercare le opportunità di ricollocazione effettiva nei diversi Enti e l'Rete affida la ricollocazione all'Ente Bilaterale individuato come idoneo all'attività, sulla base di parametri di assegnazione certi ed individuabili.

## **Art. 11 - Attività Stagionali**

- 1) Le Parti si danno reciprocamente atto che il settore è fortemente condizionato dalla stagionalità che costituisce una risorsa per l'incremento occupazionale e uno strumento utile ai datori di lavoro per far fronte ai periodi di intensificazione delle attività.
- 2) La contrattazione di II Livello può prevedere ulteriori casistiche cui sia possibile il ricorso al lavoro stagionale per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali, nonché nei periodi di incremento delle attività
- 3) 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.
- 4) Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto 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.

## **Art. 12 - Appalti**

- 1) Le parti concordano di delineare, in materia di cambio appalto, una disciplina vincolante per tutte le Imprese fornitrice di servizi, cessanti e subentranti nonché per le Imprese committenti a prescindere dalla loro personalità giuridica;
- 2) La presente disciplina non si applica per gli appalti inferiori ai 3 mesi né in riferimento agli appalti con meno di 6 (sei) lavoratori impiegati
- 3) Sono esclusi dalle previsioni i dipendenti quadri, quelli inquadrati dal 1° al 2° Livello e quelli con anzianità inferiore a 3 mesi.
- 4) Nei casi di cambio appalto, ossia di subentro di un'Impresa ad un'altra nell'esecuzione di un'opera o un servizio in base ad un contratto d'appalto, l'impresa cessante è tenuta a dare comunicazione preventiva alle RSA ove esistenti e ai rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, ove possibile non oltre i 30 (trenta) giorni lavorativi antecedenti la data di cessazione del contratto di appalto e consegna al subentrante i documenti in materia di lavoro e, in particolare:
  - Nome e Cognome
  - Codice fiscale ed eventuale permesso di soggiorno
  - Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)
  - Anzianità nell'appalto
  - Ultimi tre cedolini paga
  - situazione individuale delle malattie e degli infortuni sul lavoro
  - prospetti delle ferie, dei permessi, e delle retribuzioni differite e del trattamento di fine rapporto
  - Riconoscimento di eventuali assegni "ad personam" e/o superminimi percepiti dai lavoratori derivanti dal cambio di contratto di lavoro e/o appalto
  - Situazione delle iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante
  - Elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della Legge n.68/1999
  - Elenco delle misure adottate in materia di salute e sicurezza sul lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria e al medico competente
  - Prospetto dei lavoratori iscritti ai fondi di previdenza complementare e al fondo di assistenza sanitaria integrativa;
- 5) L'Impresa subentrante deve incontrare le RSA ove esistenti e ai rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, al fine di stabilire il mantenimento del livello occupazionale dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto;



- 6) Nei casi di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione;
- 7) Nei casi di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - è convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità;
- 8) Inoltre, nelle procedure di cambio di appalto, l'Impresa subentrante è tenuta a garantire l'assunzione dei soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, trasferiti dall'Impresa cessante. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comportino la conservazione del rapporto di lavoro, lo stesso continua con l'imprenditore cessante e il lavoratore è assunto dal subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva;
- 9) I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato;
- 10) il rapporto di lavoro con i lavoratori assunti a tempo determinato prosegue con l'imprenditore subentrante, fino alla data di scadenza del contratto individuale di lavoro, purché stipulato almeno 8 (otto) mesi prima della data di cessazione del contratto di appalto;
- 11) Il mantenimento del livello occupazionale e il passaggio di tutti i lavoratori, non è obbligatorio nel caso in cui il contratto di appalto sia stato rescisso dall'appaltante a causa di manifesta inadeguatezza dell'appaltatore a svolgere le attività oggetto del contratto;
- 12) Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso.

### **Art. 13 - Patronati**

- 1) Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere la loro attività all'interno delle Imprese.
- 2) Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue:
  - Gli Istituti di Patronato possono svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante gli operatori incaricati dalla Direzione, sentite preventivamente le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL; i nominativi devono essere portati preventivamente a conoscenza delle Imprese per il tramite delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
  - Gli operatori dei Patronati, muniti di documento di riconoscimento, hanno l'obbligo di concordare con le Imprese le modalità di svolgimento della loro attività, senza che rechi pregiudizio alla normale attività aziendale.
  - Nei casi di particolare e comprovata urgenza gli operatori di Patronato possono, durante l'orario di lavoro, conferire con i lavoratori che hanno conferito loro regolare mandato di assistenza e rappresentanza dandone tempestiva comunicazione alla Direzione dell'Impresa che provvedere a rilasciare ai lavoratori interessati il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario sempreché non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo

### **Art. 14 Pari Opportunità**

- 1) Le Parti considerano della massima importanza, la crescita e la qualità dell'occupazione femminile nel settore e conseguentemente si impegnano a adottare un insieme di azioni atte a favore la parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, incentrate sulle seguenti priorità:
  - facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile;

- favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità (con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dai congedi per maternità);
  - migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (esempio part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi) per salvaguardare le opportunità di carriera delle lavoratrici donne;
  - considerare la differenza di genere quale criterio di riferimento nell'assegnazione di mansioni.
- 2) Ai fine di cui sopra, le Parti si impegnano altresì a verificare la possibilità di individuare, forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nonché a promuovere specifiche iniziative formative.
  - 3) Per dare piena attuazione alle azioni su indicate ed alle previsioni contenute nel D.Lgs. 198/2006 e nella Legge 162/2021, le parti si riservano la facoltà di costituire a livello nazionale il Comitato di Garanzia per le pari opportunità contro ogni forma di discriminazione. Lo stesso sarà composto da componenti rappresentativi di ognuna delle parti firmatarie il presente contratto e resteranno in carica quattro anni.
  - 4) Le risorse per il suo funzionamento saranno reperite prioritariamente secondo quanto previsto e disciplinato dall'art. 44 del D.Lgs. 198/2006 e sue ss.mm.ii..

## **TITOLO II I CONTRATTI DI LAVORO**

### **Art. 15 - Lavoro a tempo indeterminato - Rapporto di lavoro comune**

- 1) La forma comune di rapporto di lavoro, ove diversamente non pattuito, è il contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato

### **Art. 16 - Lavoro a tempo parziale o Part-time**

- 1) Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto quello ordinario previsto dal presente CCNL.  
Esso può essere oggetto di accordo con le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL a livello aziendale al fine di prevedere un minimo garantito di ore lavorative, che non può essere comunque inferiore alle 5 ore settimanali. Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e, allo stesso tempo, fornisce una risposta valida alle esigenze individuali dei lavoratori, come nei casi previsti di trasformazione contratto in part-time dalla normativa vigente. Tale contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento o di apprendistato.

Le parti concordano che la riduzione dell'orario di lavoro può essere di tipo:

- **orizzontale**, quando il dipendente lavora tutti i giorni ma meno ore rispetto all'orario normale giornaliero;
  - **verticale**, quando il dipendente lavora a tempo pieno ma solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
  - **misto** che contempla una combinazione delle due forme precedenti;
- 2) L'assunzione a tempo parziale deve essere stipulata in forma scritta e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
    - La precisa determinazione degli orari ridotti e della collocazione giornaliera, settimanale, mensile e annuale;
    - Il trattamento economico e normativo, determinato riproporzionando l'entità della prestazione da svolgere con quella ordinaria mensile;
    - L'accettazione di eventuali Clausole Elastiche e Flessibili, con l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che ne autorizzi l'applicazione o di variazione temporanea della collocazione dell'orario di lavoro;

- 3) Il rapporto a tempo parziale può riguardare i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali
- 4) Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, possono essere concordate fra le parti, salvo diverse disposizioni di legge, all'atto del passaggio stesso, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno e l'impresa, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, può assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.
- 5) Nei casi di passaggio del rapporto da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensile relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi; salvo che non sia stata adottata la retribuzione globalizzata, comprendenti l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del welfare aziendale, forfettizzata al 30%
- 6) L'orario di lavoro può essere modificato in aumento della durata della prestazione, rispetto a quella contrattualmente stabilita, entro il limite massimo del 35% della prestazione lavorativa annua concordata, nei rapporti di part time verticale o misto (Clausola Elastica);
- 7) La collocazione temporale della prestazione stessa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita; le ore di lavoro ordinarie, verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 2% da calcolare sulla quota di retribuzione, in tutte e tre le tipologie di contratto part-time (Clausola Flessibile);
- 8) L'utilizzo delle Clausole Elastiche e Flessibili deve risultare da accordo sottoscritto dal lavoratore, dove devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzino l'applicazione e con un termine di preavviso di almeno 72 ore, ma il lavoratore può accettare la modifica anche comunicata "ad horas";
- 9) L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di rinunciare al patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
  - esigenze di tutela della salute certificate dal SSN;
  - comprovata instaurazione di ogni altra attività lavorativa;
  - motivi di studio e/o formazione;
  - esigenze di natura familiare ai sensi delle leggi n. 53/2000 e 104/1992 e s.m.i.;
  - esigenze personali debitamente comprovate
- 10) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita la prestazione di lavoro supplementare, risultante da accordo sottoscritto dal lavoratore, fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro con la compensazione, salvo condizioni di miglior favore, della maggiorazione forfettaria del 15%.
- 11) La costante variazione dell'orario di lavoro, protrattasi per almeno 6 (sei) mesi, comporta la stabilizzazione dell'orario variato in quello originariamente concordato, con la cessazione delle maggiorazioni per le ore variate.
- 12) È prevista la variazione della modalità e percentuali d'utilizzo delle clausole flessibili ed elastiche di lavoro in sede di contrattazione di II livello.
- 13) Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

#### **Art. 16 - Lavoro a Tempo Determinato**

- 1) Sebbene la forma comune del rapporto di lavoro sia quella a tempo indeterminato, è consentito stipulare il contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'indicazione di un termine;

- 2) Fermo restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti trattamenti previsti dal CCNL, purché compatibili con la natura stessa del contratto ed in proporzione al periodo di lavoro prestato
- 3) L'assunzione a tempo determinato deve essere stipulata in forma scritta "ad substantiam", fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni; una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore prima o contestualmente all'inizio della prestazione lavorativa ovvero nei termini previsti dalla vigente normativa; al lavoratore deve essere sempre consegnato contestualmente all'instaurazione del rapporto di lavoro copia del modello UNILAV
- 4) Il contratto di assunzione può prevedere il periodo di prova e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
- durata prevista del rapporto di lavoro con termine "a tempo" o "a condizione" nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;
  - l'esercizio del diritto di precedenza sui nuovi contratti stipulati dall'azienda;
  - se è prevista l'erogazione mensile del rateo delle mensilità supplementari maturate;
  - in caso di proroga o rinnovo, la specificazione delle condizioni se previste dalla normativa vigente;
- 5) Fatte salve le diverse disposizioni previste nel presente contratto, e con l'eccezione delle attività stagionali, la durata dei rapporti a termine intercorsi tra lo stesso datore e lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per svolgere mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi (nel computo vanno inclusi i periodi di missione per mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni a tempo determinato)
- 6) È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo e produttivo che dovranno essere riportate in modo esaustivo nel contratto di lavoro ed in tutti i casi di assunzioni per:
- attività connesse a campagne vendita in showroom, o presso negozi stagionali o temporary store
  - partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere
  - attività a carattere stagionale o straordinario
  - attività svolta in modo non continuativo per lavori affidati ovvero in appalto in occasioni quali eventi promozionali, spettacoli o eventi pubblici
  - per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
  - commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;
  - manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc.;
  - d. incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;
  - e. esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
  - f. assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
  - g. esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
  - h. necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
  - i. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
  - j. fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi dell'art. 10 comma 7 lettera a) del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 per un periodo non superiore a 18 mesi;
  - k. sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
  - infermità per malattia;
  - infortunio sul lavoro;

- aspettativa;
  - sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni;
  - astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi d.lgs 26.3.2001, n. 151.
- 7) Si prevede inoltre, come da normativa vigente la possibilità di stipulare ulteriori rapporti di lavoro, con durata massima di 12 mesi, in regime di “deroga assistita” presso le sedi preposte
- 8) Il numero complessivo di contratti tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 40% in forza al 1° gennaio dell’anno di assunzione, o che sono in forza al momento dell’assunzione nel caso di inizio dell’attività nel corso dell’anno, con un arrotondamento del decimale all’unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.;
- 9) Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi anche gli apprendisti, i lavoratori intermittenti con diritto all’indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale in percentuale riproporzionata
- 10) Per gli Enti che occupano fino a 4 dipendenti è sempre possibile stipulare fino a 2 (due) contratti a tempo determinato
- 11) La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.
- 12) Alla scadenza del termine prefissato il rapporto di lavoro si conclude automaticamente senza necessità di preavviso.
- 13) Ai sensi della normativa vigente, non sono soggetti a limitazioni quantitative i contratti a termine conclusi:
- nella fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome che la presente contrattazione collettiva identifica nei primi 36 (trentasei) mesi;
  - per imprese start-up innovative definite dalla normativa vigente;
  - per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento);
  - per le attività stagionali previste dalla normativa vigente ed anche per le altre ipotesi che la presente contrattazione collettiva identifica nell’articolo “Attività Stagionali”;
  - per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
  - per l’assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.
- 14) Il ricorso al lavoro a tempo determinato è vietato:
- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
  - presso Enti nei quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell’orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente;
  - da parte degli Enti che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
  - da parte degli Enti che, al momento della stipulazione del contratto di lavoro intermittente, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di inserimento e apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti;
- 15) Per quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alla normativa vigente in materia.

#### **Art. 17 - Lavoro somministrato**

- 1) La somministrazione di lavoro ha l’obiettivo di soddisfare esigenze momentanee dell’Ente (Utilizzatore) che può richiedere la prestazione di lavoratori ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte nell’apposito Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro;
- 2) Il contratto di somministrazione di manodopera esige la forma scritta, in assenza della quale il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne utilizza la prestazione lavorativa.

- 3) Per la disciplina del tempo determinato valgono le disposizioni previste dalla normativa vigente per i contratti a termine ad eccezione dei diritti di precedenza, dello "stop&go" previsto in caso di rinnovo e della percentuale massima di lavoratori a termine.
- 4) Ai lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore sono riconosciute le retribuzioni previste dal presente CCNL, qualora più favorevoli, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro
- 5) I "Trattamenti Integrativi" previsti dalla presente Contrattazione collettiva sono dovuti per i contratti che prevedono attività senza soluzione di continuità presso l'utilizzatore superiore a 6(sei) mesi; in tale circostanza è dovuta la contribuzione, prevista per la generalità dei lavoratori, da versare all'FUEB per l'acquisizione del diritto ai "Trattamenti Integrativi";
- 6) I Lavoratori dipendenti in somministrazione presso l'Utilizzatore che applicano il presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore; nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.
- 7) La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.
- 8) I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato; tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera;
- 9) Ai sensi della normativa vigente, è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di:
  - lavoratori in mobilità;
  - disoccupati che godono da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
  - lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati
- 10) L'impresa utilizzatrice comunica alla RSA e, in mancanza, alla RST della O.S. firmataria del presente contratto, con cadenza annuale a decorrere dalla prima assunzione in somministrazione, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati;
- 11) Analoga comunicazione deve essere inviata all'Ente Bilaterale FUEB.
- 12) Per quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alla normativa vigente in materia.

### **Art. 18 - Lavoro intermittente**

- 1) È un contratto che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente prestazioni, e può essere stipulato anche a tempo determinato; con tale contratto il lavoratore si pone a disposizione dell'impresa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in determinati casi e condizioni;
- 2) Il Contratto di lavoro Intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
  - indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
  - luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata che, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
  - indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
  - trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità determinata nel presente articolo, i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione stessa;
  - eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

- 3) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:
- nel caso di soggetti di età inferiore a 24 anni (le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del 25esimo anno), oppure, di età superiore a 55 anni;
  - per esigenze tecniche, organizzative o sostitutive, anche con riferimento allo svolgimento di prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno individuate dalla contrattazione di II Livello.
- 4) La contrattazione di II Livello può determinare, in via esemplificativa e non esaustiva, come discontinue ed intermittenti, le seguenti attività:
- Merchandiser, Promoter
  - Attività di carico e scarico merci in magazzino
  - Attività di portierato
  - Attività di controllo flussi di ingresso ed uscita
  - Commessi, fattorini, camerieri
  - Traduttori simultanei in occasione di trattative commerciali
  - Attività di project work
  - Attività di supporto/servizi in occasione di eventi e spettacoli pubblici.
- 5) Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo Ente per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari; nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.
- 6) Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione mensile prevista dal presente CCNL per la mansione da svolgere.
- 7) L'indennità di disponibilità è esplicitata nel contratto di assunzione e determinata in misura mensile ed è divisibile per quote orarie;
- 8) Per la determinazione dell'importo orario dell'indennità è previsto il divisore utilizzato dall'azienda per la generalità dei lavoratori, come specificato dal presente CCNL
- 9) In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare l'impresa preventivamente specificando durata dell'impedimento con modalità previste dalla legge e dal presente CCNL documentandone la motivazione; nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità stessa;
- 10) Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere "alla chiamata" costituisce motivo di recesso per giustificato motivo soggettivo
- 11) I "Trattamenti Integrativi" previsti dalla presente Contrattazione collettiva sono dovuti per i contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato o determinato superiore a 6 (sei) mesi e con riconoscimento dell'Indennità di disponibilità; in tale circostanza è dovuta la contribuzione, prevista per la generalità dei lavoratori, da versare all'FUEB per l'acquisizione del diritto ai "Trattamenti Integrativi";
- 12) L'impresa è tenuta ad informare in sede di verifica periodica e comunque le OO. SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.
- 13) Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all' orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente
- 14) Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:
- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;



- presso Imprese nei quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle Imprese che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

### **Art. 19 - Collaborazioni**

- Le parti stabiliscono, ai sensi dell'art.2 c.3 del D.Lgs.n.81/2015, che possa essere stipulato un contratto di collaborazione per tutte quelle attività ausiliarie e/o complementari compatibili con la regolamentazione della collaborazione coordinata e continuativa.
- Tenuto conto delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore che conducono all'instaurazione di rapporti di collaborazione per lo svolgimento di attività professionalizzante, si stabilisce che il trattamento economico previsto per i collaboratori non si possa discostare in difetto di oltre il 30% della retribuzione prevista da Contratto Collettivo.
- Le collaborazioni di cui sopra possono svolgersi in deroga a quanto previsto dall'art.2 c.1 del D.Lgs.n.81/2015.
- I contratti di collaborazione coordinata e continuativa dovranno essere certificati dalla Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato istituita presso l'**Ente Bilaterale FUEB**, ai sensi del D. Lgs. n. 276/2003 cosiddetta Legge Biagi, ai fini della verifica della legittimità del contratto sottoscritto dalle parti.

### **Art. 20 - Apprendistato**

#### **Qualificazione del rapporto contrattuale**

- Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fermo restando che, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.
- Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art.43 c.8 D.Lgs.n.81/2015 e come disciplinato successivamente, potrà essere articolato in più periodi attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 (quarantotto) mesi consecutivi dalla data di prima assunzione

#### **Tipologie di apprendistato**

- Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
  - contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
  - contratto di apprendistato professionalizzante;
  - contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
- Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

#### **Apprendistato professionalizzante**

- Le parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.
- La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex art.44, c.1, D.Lgs.n.81/2015).

## **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**

- 7) L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015).
- 8) Possono essere assunti con il contratto di cui al c.1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (art.43 c.2 D.Lgs.n.81/2015).
- 9) Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:
- 1° anno: 50%;
  - 2° anno: 50%;
  - 3° anno: 65%;
- 10) Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 60 mesi.
- 11) Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contratto scritto con specificazione, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione":
- della prestazione oggetto del contratto;
  - del periodo di prova;
  - del livello di inquadramento;
  - la qualifica che potrà essere acquisita;
  - la durata del periodo di apprendistato;
  - il piano formativo individuale.
- 12) L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.
- 13) Si conviene un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore inquadrato nella stessa qualifica di "approdo" dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.

### **Durata**

- 14) La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

Inquadramento	Durata
Livello 4	36 mesi
Livello 5	36 mesi
Livello 6	36 mesi
Livello 7	24 mesi

- 15) In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed in relazione alla regolamentazione dei profili dell'apprendistato operata dalle Regioni, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse.

## **Orario di lavoro**

- 16) Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n.66/2003 e s.m.i. pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.
- 17) È possibile utilizzare il contratto di apprendistato per le assunzioni a carattere stagionale.

## **Retribuzione:**

- 18) Il trattamento è determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello nel rispetto delle seguenti proporzioni:
  - I primi 12 mesi al 60% della retribuzione base del livello di inquadramento;
  - Dal 13° mese al 24 mese al 70% della retribuzione base del livello di inquadramento;
  - Dal 25° mese al 90% della retribuzione base del livello di inquadramento.
- 19) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.
- 20) È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

## **Proporzione numerica**

- 21) Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.
- 22) Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o qualora ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
- 23) È esclusa la possibilità di assumere apprendisti con un contratto di somministrazione a termine; è possibile somministrare a tempo indeterminato uno o più lavoratori in apprendistato

## **Obblighi del datore di lavoro**

- 24) il datore di lavoro ha l'obbligo di:
  - a) impartire o fare imparire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
  - b) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
  - c) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
  - d) accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
  - e) accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;
  - f) per gli apprendisti minori, informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
  - g) avviare a visita medica di idoneità prima dell'inizio del rapporto di lavoro.
- 25) Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

## **Obblighi dell'apprendista**

- 26) L'apprendista deve:
- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
  - prestare la sua opera con la massima diligenza;
  - frequentare con diligenza i corsi di insegnamento complementare;
  - osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
- 27) L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

## **Trattamento normativo**

- 28) L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori, salve specifiche disposizioni

## **Formazione**

- 29) L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'azienda non inferiore ad ore medie annue: 80 per i livelli IV e V; 60 per i livelli VI e VII.
- 30) Il periodo di apprendistato, effettuato in precedenza presso altri datori di lavoro, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
- 31) L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.
- 32) La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro.
- 33) Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale FUEB, se disponibili, che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'INAPP.
- 34) È prevista la presenza di un tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il tutor aziendale deve essere una persona, interna o esterna alla struttura ma specificamente delegata dalla Direzione e indicata nel piano formativo, che sia in possesso di idonea qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico-professionale, ma anche da quello umano-relazionale. Il referente aziendale interno, se diverso dal datore di lavoro, è colui che ricopre la funzione aziendale individuata nel piano formativo e, se Lavoratore dipendente, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.
- 35) L'offerta formativa di tipo professionalizzante sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.
- 36) Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:
- comportamenti relazionali;
  - comunicazione;
  - organizzazione del lavoro;
  - disciplina del rapporto di lavoro;

- e) misure a tutela della sicurezza sul lavoro.
- 37) I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
- a) conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
  - b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
  - c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
  - d) conoscere e saper utilizzare strumenti, materiali e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
  - e) conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela ambientale con riferimento specifico al settore di interesse;
  - f) conoscere il processo e le relative innovazioni inerenti al contesto aziendale;
- 38) L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

#### **Apprendistato stagionale**

- 39) Per apprendistato in cicli stagionali si intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni lavorative.
- 40) Data la caratteristica delle imprese comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per le qualifiche individuate in premessa come riferite ad attività stagionali si prevede la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.
- 41) In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale dovrà essere proporzionata rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.
- 42) Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra. L'apprendista che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali ha diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva. Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.
- 43) La durata complessiva del rapporto di apprendistato, data dalla somma dei periodi di formazione svolti, è fissata in 3 anni/stagioni e comunque con un massimo di 24 mesi.
- 44) Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato sia ai fini della durata che ai fini del completamento del periodo formativo purché si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un intervallo superiore ad un anno.
- 45) L'assunzione con contratto di apprendistato stagionale è prevista per le mansioni individuate come stagionali e ricomprese nel VI e VII livello;
- 46) L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore di formazione interna e/o esterna all'azienda non inferiore a 60 ore per VI e VII livello (da riproporzionare sulla base della minor durata rispetto ad un anno)
- 47) Il trattamento economico è determinato applicando alla retribuzione del livello di approdo le seguenti percentuali:
- 1° anno/stagione 70%
  - 2° anno 80%
  - 3° anno 90%

#### **Finanziamento della formazione dell'apprendistato**

- 48) La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale prescelto dalle OO.SS. stipulanti.



## Rinvio alla legge

49) Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, anche per quanto concerne la percentuale di conferma prevista dall'art.42, comma 8, del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

## Art. 21 - Tirocinio (Stage)

- 1) Le Parti concordano che il tirocinio o stage è una misura formativa di politica attiva che permette ai tirocinanti di vivere temporaneamente esperienze all'interno di dimensioni lavorative per favorire una conoscenza diretta di una professione o di un mestiere;
- 2) Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione, che non si configura in alcun modo come un rapporto di lavoro subordinato e non ha origine in un contratto stipulato tra tirocinante e Impresa, ma in una convenzione contenente gli aspetti fondamentali del tirocinio, che viene sottoscritta da un ente promotore accreditato, che opera in veste di intermediario, e da un datore di lavoro ospitante alla quali dovrà essere allegato un progetto formativo e di orientamento sottoscritto anche dal tirocinante.
- 3) La regolamentazione del tirocinio formativo e di orientamento è demandata alla contrattazione di II° Livello.
- 4) Fermo restando che nell'Ente non si possono fare due tirocini con il medesimo tirocinante, salvo che il secondo non sia per un inserimento in livello superiore al primo e non vi sia tra i due inizi un intervallo di almeno 24 mesi, si rinvia alla normativa nazionale e regionale per quanto non previsto nel presente articolo.

## Art. 22 - Contratto PAL (Politica Attiva Lavoro)

- 1) Le Parti concordano che la finalità della presente tipologia contrattuale sia quella di favorire l'inserimento ed il reinserimento di soggetti momentaneamente estromessi dal mercato del lavoro, a prescindere dalla loro età anagrafica. I datori di lavoro hanno la possibilità di stipulare contratti di lavoro con la tipica finalità di politica attiva attraverso la disciplina speciale del Contratto PAL che rappresenta un'assunzione con formazione.
- 2) Il contratto di assunzione PAL è da intendersi a tempo indeterminato, anche part-time, e prevede l'erogazione di una specifica formazione professionale per almeno 80 ore nel primo biennio di lavoro
- 3) Le parti, durante il periodo di prova, sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva.
- 4) Per l'assunzione con Contratto PAL è prevista la forma scritta ed è possibile per tutte le mansioni contrattuali dei livelli di assunzione che vanno dal VII al IV unitamente alla sottoscrizione del piano formativo individuale che deve essere consegnato al lavoratore all'atto dell'assunzione;
- 5) Il datore di lavoro può assumere personale con il Contratto PAL nel caso in cui risulti correttamente aderente all'Ente Bilaterale (FUEB) alla data dell'assunzione ed in costanza di versamenti almeno per la durata del periodo di riduzione del trattamento economico corrisposto al lavoratore assunto con tale tipologia di contratto.
- 6) Per il monitoraggio, controllo e verifica delle finalità formative dell'assunzione, entro 30 (trenta) giorni dalla stessa, il datore di lavoro ha l'obbligo di trasmettere il piano formativo a mezzo PEC all'Ente Bilaterale (FUEB) e di autocertificare di non aver proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali sono effettuate le assunzioni con il Contratto PAL e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.
- 7) Il piano formativo è da ritenersi approvato nei casi di mancata risposta dell'Ente Bilaterale (FUEB) entro 7 (sette) giorni lavorativi.
- 8) Al termine del periodo formativo, il datore di lavoro è tenuto a produrre all'Ente Bilaterale (FUEB) una dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione e certificazioni professionali o attestati rilasciati al lavoratore;
- 9) Non è possibile l'assunzione di personale con Contratto PAL nei casi in cui la formazione può ritenersi ultronea perché il lavoratore è in possesso di un'attestazione formale dell'acquisizione delle competenze necessarie all'espletamento delle mansioni da svolgere.

- 10) Ad esclusione dei casi previsti dal precedente comma, il lavoratore assunto con Contratto PAL ha diritto al trattamento economico, determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, nel rispetto delle seguenti proporzioni:
- I primi 12 mesi al 75% della retribuzione base del livello di inquadramento;
  - Dal 13° mese al 24° mese al 85% della retribuzione base del livello di inquadramento;
  - Dal 25° mese alla retribuzione base del livello di inquadramento.

- 11) L'assunzione con il Contratto PAL non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione;

### **Art. 23 - Assunzione**

#### **Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di Lavoro**

- 1) L'assunzione deve essere effettuata secondo le norme di Legge vigenti e deve risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:
  - a) la tipologia del contratto di assunzione;
  - b) termine di decadenza dell'impegno di assunzione e la data di inizio del rapporto di lavoro
  - c) la durata dell'eventuale periodo di prova;
  - d) la località ed il luogo di lavoro (per i *Trasfertisti* si indicherà la sede di costituzione del rapporto di lavoro)
  - e) il termine del rapporto di lavoro in caso di assunzione a tempo determinato;
  - f) la categoria professionale della classificazione cui viene assegnato, qualifica e mansione del dipendente;
  - g) eventuali condizioni di ingresso, nei casi di Contratto PAL
  - h) il trattamento economico iniziale e trattamenti economici successivi, se previsti dal CCNL
  - i) indicazione del CCNL applicato (*inserire il titolo del CCNL e le Parti Stipulanti*) e dove è possibile consultarne i contenuti, anche in formato elettronico
  - j) indicazione dell'Ente Bilaterale contrattuale dove reperire i trattamenti integrativi previsti dal CCNL
  - k) l'orario di lavoro da effettuare e, in caso di lavoro a turni, la distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro, la sua collocazione prevalente e la collocazione del/dei giorno/i di riposo e festività od il rinvio alle modalità di comunicazione delle turnistiche
  - l) l'accettazione di clausole elastiche
  - m) l'applicabilità di eventuali Accordi Aziendali di Secondo Livello;
  - n) le altre eventuali condizioni concordate
- 2) La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge. Copia del presente CCNL deve essere resa consultabile gratuitamente contemporaneamente alla consegna della lettera di assunzione.

#### **Documenti e visite (preassuntive o idoneità alla mansione)**

- 3) Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:
  - a) documento di identità e codice fiscale, regolare permesso di soggiorno in caso di lavoratori stranieri,
  - b) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
  - c) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
  - d) accettazione della lettera di assunzione;
  - e) altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.
- 4) Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti. Per l'assunzione dei lavoratori di età pari o superiore a 50 (cinquanta) anni di età, disoccupati da oltre 12 mesi, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 4, commi 8-11, della Legge 92/2012 e s.m.i.; Circolare INPS n. 111/2013 e Circolare Ministero del Lavoro N. 34/2013
- 5) L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'Impresa anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psicofisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro o dell'utenza, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni e ruoli ricoperti nell'ambito dell'Impresa.

- 6) L'Impresa può decidere autonomamente che la documentazione richiesta, possa essere sostituita, ai sensi della normativa vigente da un 'autocertificazione rilasciata dal lavoratore ai sensi della ai sensi del DPR 445/2000. È facoltà, qualora non sia posto obbligo dalla Legge, dell'Impresa richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale, con data non anteriore a tre mesi.

## **TITOLO III**

### **IL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 24 - Periodo di Prova**

- 1) Il contratto individuale può prevedere anche l'espletamento di un periodo di prova.
- 2) Il periodo di prova deve risultare da atto scritto, in assenza del quale l'assunzione si intende a tempo indeterminato fin dall'inizio del rapporto
- 3) La durata del periodo di prova non potrà superare:

<b>Livelli</b>	<b>Periodo di prova in giorni di Calendario</b>
Quadro	(160) giorni
Livello 1	(140) giorni
Livello 2	(100) giorni
Livello 3	(60) giorni
Livello 4	(40) giorni
Livello 5	(30) giorni
Livello 6	(30) giorni
Livello 7	(30) giorni
Livello 8	(20) giorni

- 4) Le parti durante il periodo di prova sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva.
- 5) Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non può essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso.
- 6) Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del contratto da almeno una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intende perfezionata ed il periodo di prova è cumulato all'anzianità di servizio.

- 7) Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore; le Parti concordano di considerare neutro detto periodo di sospensione potendo così superare, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva prevista dalla Legge e dal presente CCNL.
- 8) Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore dipendente assunto nuovamente per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività per un periodo complessivo di almeno 10 mesi nell'arco di 2 anni antecedenti la data di nuova assunzione.

#### **Art. 25 Orario di lavoro – Flessibilità/Elasticità**

- 1) La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali distribuite su 5 ovvero 6 giornate lavorative consecutive, in base alle esigenze aziendali, e ad esso è commisurata la retribuzione.
- 2) Considerate le particolari caratteristiche dei settori 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. Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'Impresa o di parti di essa, la stessa può realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane e comunque nell'arco di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità.
- 3) Perciò, in un periodo di dodici mesi può essere realizzata la media dell'orario contrattuale mensile, senza dare luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni.
- 4) I lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario contrattuale mensile sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale;
- 5) Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale, ove non sono stati disposti recuperi, anche parziali, viene corrisposta la maggiorazione prevista per le ore di straordinario per il monte ore maturate e non compensate.
- 6) La modalità disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori interessati
- 7) L'utilizzo dell'Istituto della flessibilità può essere utilizzato dall'Impresa solo a seguito di comunicazione fatta ai lavoratori, con un preavviso superiore ad una settimana, contenente indicazioni sulle modalità di esecuzione della flessibilità:
  - Inizio
  - Termine
  - Orario richiesto ai lavoratori
- 8) L'Impresa può consentire l'elasticità di orario in entrata e della pausa pranzo a tutti i lavoratori od a gruppi di essi, come possibilità di anticipare o posticipare l'ingresso rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato e di riduzione della pausa pranzo, fino a 30 minuti; in entrambe le possibilità il recupero e relazionato alla stessa giornata lavorativa; quanto previsto nel presente comma è da considerarsi cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello.

#### **Art. 26 Orario di lavoro per il personale non viaggiante**

- 1) La durata dell'orario di lavoro è di norma 39 ore settimanali da calcolarsi su un arco temporale di 4 mesi al netto delle giornate non lavorate, ma retribuite. L'orario di lavoro può essere distribuito su 5° 6 giorni. Il giorno di riposo, di norma, coincide con la domenica;
- 2) Le ore di lavoro prestate nella giornata di sabato, qualora l'orario ordinario sia distribuito su sei giorni, vanno retribuite con la maggiorazione del 20%. Quelle prestate la domenica, qualora non giornata di riposo, vanno retribuite con la maggiorazione del 35%, per un massimo di 26 settimane nell'arco dell'anno. Tale limite può essere modificato in accordo fra azienda e RSA, OO.SS. stipulanti il presente CCNL e competenti territorialmente.

- 3) La prestazione lavorativa giornaliera ordinaria può essere articolata con un minimo di sei ore di orario continuativo ed un massimo di 9 ore distribuite su un nastro lavorativo di 12 ore frazionabile una volta sola per la pausa pranzo. La prestazione settimanale non può essere inferiore a 30 ore;
- 4) L'orario normale di lavoro viene comunicato al lavoratore di norma all'inizio di ogni anno. La distribuzione dell'orario di lavoro, l'inizio ed il termine della giornata lavorativa per l'intera azienda per unità produttive per reparti o per funzioni costituiscono oggetto di esame sentivo fra azienda e RSA, OO.SS. stipulanti il presente CCNL e competenti territorialmente. Tale orario può essere modificato per esigenze tecniche organizzative e produttive aziendali una volta entro i 12 mesi successivi, comunque non prima di sei mesi dalla sua attivazione attraverso ulteriore esame preventivo fra azienda e RSA stipulanti il presente CCNL e competenti territorialmente. Fermo restando la durata dell'orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, qualora nell'arco di quattro mesi la media oraria fosse superiore a tale limite le ore eccedenti vanno retribuite come prestazione straordinaria ogni prestazione richiesta ed eccedente il normale orario giornaliero programmato viene retribuita a maggiorata con la maggiorazione corrispondente del lavoro straordinario
- 5) La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, da calcolarsi su un arco temporale di quattro mesi al netto delle giornate non lavorate ma retribuite;
- 6) L'esistenza delle esigenze organizzative per ripartire l'orario di lavoro su quattro giornate e/o modifiche dell'orario, ulteriori a quelle normate al precedente comma 4, saranno oggetto di accordo tra azienda ed RSA o OO.SS. stipulanti e competenti territorialmente, e tenendo presenti le esigenze dei dipendenti nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Sarà altresì oggetto di accordo tra azienda ed RSA l'eventuale programmazione di giornate lavorative di 10 ore, le relative modalità, le quantità e l'articolazione; la decima ora sarà comunque retribuita con una maggiorazione del 35%;
- 7) L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata nel luogo di lavoro per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità;
- 8) Durante la giornata il lavoratore, anche in relazione all'organizzazione del lavoro aziendale, per la consumazione del pasto ha diritto ad una pausa non retribuita da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 120 minuti; eventuali specifiche esigenze produttive saranno oggetto di esame a livello aziendale e/o territoriale con le RSA e OO.SS. stipulanti e territorialmente competenti, e potranno comportare l'estensione della pausa sino ad un massimo di 180 minuti fermo restando il pagamento, a titolo di orario disagiato, di una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria per il periodo di maggiore estensione della pausa, ovvero mensilmente saranno maturate due ore di permesso retribuito; l'alternativa è in relazione alle esigenze aziendali previa verifica delle modalità applicative con le RSA e OO.SS. stipulanti e territorialmente competenti. Nella definizione della pausa si dovrà comunque tenere conto della localizzazione dell'unità produttiva e della situazione dei trasporti pubblici
- 9) Gli addetti all'uso di attrezzature munite di videoterminali e dei call-center saranno adibiti all'uso dei medesimi in conformità alle normative di cui al D.LGVO 81/2008 (Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro) e successive modifiche.
- 10) Per i lavoratori qualificati notturni ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo num. 66 del 2003, nonché per i lavoratori operanti in turni continui avvicendati sulle 24 ore, per ciascun turno notturno la durata massima non può eccedere le 8 ore e l'orario di lavoro verrà ridotto di 15 minuti;
- 11) Ai lavoratori che effettuano turni continuativi avvicendati e/o sfalsati con orario continuato, fermo restando la durata dell'orario settimanale, viene accordata per ciascun turno di 8 ore una pausa retribuita di 30 minuti;
- 12) Nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche si curerà che gli stessi compatibilmente con le esigenze dell'azienda siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso garantendo a ciascuno oltre al riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per settimana;
- 13) Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, sostituzione che dovrà comunque avvenire entro un tempo massimo di 12 ore.

- 14) In aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite ai sensi dell'articolo "Festività", vengono riconosciute 40 ore annuali complessive in 5 gruppi di 8 ore ciascuno da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione di anno di servizio o frazione di esso. I permessi dovranno essere usufruiti secondo modalità concordate tra le parti tenendo anche conto delle specifiche esigenze aziendali e saranno inoltre riproporzionati su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative postpartum, aspettativa, ecc.)
- 15) Una diversa programmazione dell'orario di lavoro prestabilito, come previsto dai precedenti commi 4 e 6, sarà attuabile per un massimo di 4 settimane nell'arco di un anno e darà luogo ad una indennità di disagio pari a 50 euro per ogni settimana. Tale diversa programmazione sarà comunicata al lavoratore ed alla RSA aziendale delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL almeno una settimana prima dell'effettuazione.
- 16) Prestazioni lavorative collocate in orari diversi da quelli previsti dal normale orario di lavoro possono essere richieste dall'Azienda in regime di flessibilità, al personale operativo, purché vengano collocate all'interno di calendari quadrienniali.
- 17) Il lavoratore inserito in tali calendari percepisce una indennità pari a 8 euro per ogni giornata di flessibilità inserita nel programma. Tale indennità non è dovuta nel caso in cui la prestazione lavorativa sia inferiore a quella prevista dal normale orario di lavoro, ma ricompresa all'interno dell'articolazione d'orario programmata.
- 18) Il lavoratore può essere inserito in tali calendari fermo restando il limite massimo complessivo di 16 settimane di prestazioni in flessibilità realmente effettuata. Per le ore lavorate in regime di flessibilità eccedenti il normale orario di lavoro, ovvero per la parte di orario collocata al di fuori del normale orario di lavoro programmato, l'Azienda corrisponde inoltre una maggiorazione pari al 20% della paga oraria globale.
- 19) I calendari quadrienniali vengono comunicati dall'azienda ogni 4 mesi e le modalità operative per l'applicazione della flessibilità di cui al comma precedente, anche a carattere settimanale o mensile, sono oggetto di accordo a livello aziendale con le RSA, le OO.SS. stipulanti il CCNL e competenti territorialmente.
- 20) Sono fatti salvi gli accordi aziendali e territoriali su orario di lavoro e flessibilità in vigore alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

#### **Riposo settimanale**

- 1) Il riposo settimanale cadrà, di norma, di domenica salvo le eccezioni di legge.
- 2) Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, salvo l'applicazione delle maggiorazioni per lavoro notturno o straordinario, mentre sarà considerato festivo, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo compensativo.
- 3) In caso di modificazioni dei turni di riposo, il lavoratore sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto - per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo - ad una maggiorazione del 40%.
- 4) Per il personale viaggiante che guida veicoli autorizzati a circolare la domenica e/o i giorni festivi come previsto dalla vigente legislazione, rientranti nell'ambito di applicazione del Regolamento CE n. 561/2006, il riposo settimanale verrà fruito a norma dell'art. 8 del predetto Regolamento.
- 5) L'azienda, nell'ambito della propria organizzazione, farà fruire i riposi settimanali di cui sopra, al di fuori della sede di lavoro o del domicilio/residenza del lavoratore, di norma in maniera non consecutiva. Nella fruizione dei riposi vanno garantite le condizioni di permanenza con requisiti igienico sanitari adeguati.

#### **Art. 27 Orario di lavoro per il personale viaggiante**

- 1) L'orario di lavoro ordinario settimanale dei conducenti è di 39 ore.
- 2) L'orario ordinario di lavoro del personale viaggiante è distribuito sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana ed è conguagliabile nell'arco di 4 settimane.
- 3) L'azienda è tenuta a comunicare formalmente la distribuzione dell'orario ai nuovi assunti.
- 4) Altresì l'azienda è tenuta a comunicare ai dipendenti già in servizio la diversa distribuzione settimanale dell'orario di lavoro ed alle RSA, OO.SS. stipulanti il presente CCNL competenti territorialmente.
- 5) La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore.

- 6) La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 60 ore solo se su un periodo di 6 mesi, al netto delle giornate non lavorate ma retribuite, la media delle ore di lavoro non supera il limite di 48 ore settimanali.
- 7) Agli effetti delle disposizioni del presente articolo si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore autista è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività ossia:
- il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto; in particolare la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia e di dogana o altro;
  - i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio.
- 8) Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento CE 561/06, i riposi intermedi di cui all'articolo 5 del Decreto Legislativo 234/07, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del medesimo decreto e i periodi di attesa per i divieti di circolazione. In tali casi il lavoratore mobile ha diritto alla sola indennità di trasferta con esclusione dei casi in cui tali periodi siano fruiti presso la residenza del lavoratore.
- 9) Per i tempi di disponibilità in cui il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chieda di iniziare o di riprendere la guida o di eseguire altri lavori, è dovuto unicamente il trattamento di trasferta.
- 10) I seguenti periodi si calcolano, ai soli fini retributivi, in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario e non concorrono al computo del lavoro straordinario:
- a) tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore;
  - b) tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta. Le disposizioni per l'imbarco su treno o traghetto o per la presenza del secondo conducente assolvono la comunicazione di cui all'art. 3, comma 1 lettera b) del D.LGVO 234/2007.
- 11) I periodi di cui sopra potranno essere retribuiti secondo le modalità stabilite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, oppure secondo gli accordi di secondo livello
- 12) Le norme previste dal regolamento CE 561/06 devono essere integralmente osservate, senza eccezione alcuna, dal datore di lavoro e dal lavoratore.
- 13) I tempi di riposo previsti dal contratto non sono cumulabili con quelli previsti dalla legge e dai regolamenti e si applica la disposizione più favorevole al lavoratore.
- 14) Rientrano nei riposi intermedi: i tempi per la consumazione dei pasti, che sono di un'ora per le trasferte di durata fino a 15 ore e di 2 ore (un'ora per ciascuna interruzione) per le trasferte superiori alle 15 ore; il tempo minimo previsto dalle norme di legge.
- 15) Il lavoratore non ha diritto alla retribuzione per i tempi di riposo ed ha diritto alla sola indennità di trasferta nel caso in cui il riposo sia dato fuori dalla propria sede di lavoro o fuori dalla residenza del lavoratore.
- 16) Ferma restando la durata del lavoro contrattuale, l'eventuale maggior durata dell'orario di lavoro è retribuita con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario con una delle seguenti modalità:
- secondo l'attività effettivamente prestata, quale risulta dal Libro unico del lavoro di cui al comma 2 dell'articolo 8 del Decreto Legislativo 234/07 e dalle registrazioni del tachigrafo; le aziende su richiesta dei lavoratori sono tenute a fornire copia della registrazione entro 30 giorni dalla richiesta;
  - secondo quanto previsto da:

### **Accordi Aziendali**

per la definizione, anche forfettaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario; se convenuto nell'ambito di tali accordi, ai fini della determinazione della retribuzione spettante ed in conformità al

disposto dell'art. 3, comma 1, lettera a) del DILGVO 19.11.2007 n. 234, si considera equiparato alla anticipata conoscenza della durata probabile dei periodi di attesa per carico e scarico la situazione in cui in alternativa:

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

### **Accordi collettivi territoriali**

Gli accordi collettivi territoriali stabiliscono regole per la forfettizzazione che fanno riferimento alle "linee guida" stabilite fra le parti a livello nazionale. Tali accordi sono stipulati secondo le seguenti modalità:

1) Accordo-quadro territoriale - Definisce, senza determinarne i valori, i parametri di riferimento per gli accordi di forfettizzazione. I valori di forfettizzazione saranno determinati a livello aziendale. Per le aziende che occupano meno di 8 dipendenti autisti, salvo che le stesse non applichino accordi aziendali ovvero i parametri di riferimento di cui agli "accordi quadro territoriali", gli accordi territoriali stessi potranno determinare altresì i valori della forfettizzazione. Sono comunque fatte salve altre norme di regolazione della materia purché rientrino nella fattispecie di accordi collettivi stipulati fra le parti titolate a norma del presente contratto, conclusi precedentemente alla stipula del presente CCNL.

### **Accordi per servizi omogenei e/o per bacini di traffico**

Tali accordi sono stipulati fra le Associazioni datoriali e le OO.SS. stipulanti e firmatarie il presente CCNL, laddove si individuino, a livello territoriale, condizioni oggettivamente omogenee in ragione della tipologia dei servizi, della durata e della qualità delle relazioni e dei bacini di traffico. A fronte di tali condizioni, i valori delle forfettizzazioni saranno individuati all'interno dell'accordo territoriale. Gli accordi aziendali e territoriali saranno depositati presso le Direzioni del Lavoro e quelle degli Istituti previdenziali, territorialmente competenti, a norma dell'art. 3, D.L. 318/96, convertito nella legge 29.07.1996, n. 402, affinché abbiano piena efficacia anche agli effetti previdenziali come previsto dalla stessa legge.

La forfettizzazione dei trattamenti di trasferta e dei compensi per lavoro straordinario ha la natura e l'efficacia di accordo collettivo. Sono titolate alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro associazioni stipulanti il presente CCNL da una parte, le RSA, le rappresentanze territoriali delle OO.SS. stipulanti e firmatarie il presente CCNL dall'altra. Gli accordi collettivi si applicano alla totalità dei lavoratori dipendenti delle aziende che rientrano nel campo di applicazione degli accordi stessi. Gli accordi collettivi territoriali si applicano altresì a tutte le imprese ed ai loro dipendenti che, pur non aderendo alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL ed alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, vi abbiano dato adesione volontaria, applicandoli di fatto. Le imprese che sono tenute all'applicazione degli accordi territoriali, possono derogare agli stessi soltanto con accordi collettivi aziendali, conclusi dalle parti titolate. Per l'efficacia di tali accordi si applica agli stessi la seguente clausola di decadenza: "*il lavoratore è tenuto, a pena di decadenza, a chiedere il pagamento delle differenze di indennità di trasferta e di compenso per lavoro straordinario che ritenga dovute, derivanti dal presente accordo, nel termine perentorio di sei mesi dalla data in cui riceve i compensi ai titoli suddetti*"; gli accordi di cui sopra dovranno essere firmati per adesione dai lavoratori interessati.

- 17) Al personale viaggiante si applicano i limiti sul lavoro straordinario previsti dagli articoli sull'orario di lavoro e non si applicano i limiti annuali, settimanali e giornalieri previsti dagli articoli sul lavoro straordinario relativi al personale non viaggiante.
- 18) In aggiunta alle 4 festività abolite spettanti ai sensi dell'articolo "Festività" del presente CCNL, al personale viaggiante sono riconosciute 4,5 giornate di permesso retribuito in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Le suddette giornate vengono riproporzionate su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative post-partum, aspettativa ecc.).



- 19) Al personale addetto ai servizi di trasloco diverso dal conducente, per il tempo in viaggio e l'eventuale tempo di presenza a disposizione, si applicano per analogia le norme del presente articolo. Le condizioni di migliore favore di cui ai commi precedenti sono assorbite fino a concorrenza.
- 20) Le parti convengono che durante la vigenza del presente contratto potrà essere concordato a livello aziendale una specifica indennità economica per gli autisti inquadrati alla qualifica in possesso di particolari abilitazioni.

### **Art. 28 Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue**

- 1) Per il personale viaggiante inquadrato nella qualifica 3 lettere A,B,C e nella qualifica 2 lettere E,F, impiegato in mansioni discontinue, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continue per le quali spetti l'indennità di trasferta, che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CE 561/06 e 165/2014, la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali.
- 2) L'applicazione del regime orario di 47 ore di lavoro ordinario settimanale per il personale viaggiante di cui sopra, ovvero l'estensione da 39 a 47 ore per i lavoratori inquadrati alla qualifica 2 lettera D, è soggetta alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui sopra con una delle seguenti modalità:
- 3) la verifica si intende esperita da parte dell'azienda inviando, una sola volta, alle OO.SS. competenti territorialmente stipulanti il presente CCNL, anche per il tramite dell'associazione datoriale stipulante il presente CCNL cui l'impresa aderisce, un'apposita comunicazione attestante la sussistenza delle condizioni di cui al presente comma. Nella comunicazione dovrà essere indicato il numero dei dipendenti autisti, distinto per qualifica/parametro retributivo. In caso di richiesta di incontro da parte delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL lo stesso deve tenersi e concludersi positivamente, in ogni caso, entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data della comunicazione;
- 4) la verifica potrà altresì essere effettuata inviando, una sola volta, per il tramite dell'associazione datoriale stipulante il presente CCNL cui l'impresa aderisce o conferisce mandato, un'apposita comunicazione ad FUEB.
- 5) La discontinuità si intenderà tacitamente verificata una volta esperita con una delle modalità di cui sopra e avrà validità di 4 anni,
- 6) Con le modalità previste successivamente, ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette e, perciò, considerati discontinui anche a norma del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, R.D. 10/9/1923, n. 1955, RD. 6/12/1923, n. 2657, ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 234/07, la durata media della settimana non può superare le 58 ore.
- 7) La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 61 ore solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di 58 ore settimanali.
- 8) Con accordi di secondo livello conclusi con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario stabiliti dal precedente articolo.
- 9) Tali accordi, che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente articolo, dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati e saranno comunque applicabili a tutti i lavoratori con l'adesione della maggioranza del personale coinvolto. Sono titolati alla stipula degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro associazioni stipulanti il presente CCNL da una parte e le rappresentanze territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL e loro RSA, dall'altra. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta avanzata anche da una sola delle parti;
- 10) Gli accordi di cui sopra avranno una durata massima di 4 anni.
- 11) In assenza di accordo e/o di rinnovo e trascorsi 3 mesi dalla scadenza, la media oraria sarà quella prevista dall'articolo "orario di lavoro".
- 12) In caso di mancato accordo su iniziativa anche di una sola delle parti, l'accertamento per singola azienda di cui ai precedenti commi, potrà essere esperito mediante appositi incontri da tenersi tra le parti stipulanti il presente CCNL. Il confronto tra le parti dovrà avere inizio entro 10 giorni dalla conclusione dell'esame a livello aziendale o dalla richiesta avanzata anche da una sola delle parti stesse.



- 13) Permanendo il disaccordo la controversia sarà sottoposta all'esame dell'Ente Fueb e dell'Organismo Paritetico, che si incontreranno entro i 10 giorni successivi. In occasione della stipula degli accordi di secondo livello sarà verificata la coerenza dell'applicazione della classificazione del personale viaggiante ed i corrispondenti parametri.
- 14) L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo all'art. 3, comma 1, lett. a) D.LGVO.234/2007.
- 15) Tutte le ore prestate oltre il limite di cui al comma 1 saranno retribuite con le maggiorazioni per lavoro straordinario

### **ART. 29 Disposizioni particolari per il personale viaggiante inquadrato alla Qualifica 1 parametri retributivi G-H 1.**

- 1) Per favorire nuova e stabile occupazione, cercando di cogliere tutte le specificità proprie del trasporto dei merci, attraverso un percorso di contrattazione aziendale si definiscono condizioni di maggior flessibilità per il personale viaggiante inquadrato nella Qualifica 1 parametri retributivi G-H. Tale previsione è vincolata alla verifica dei requisiti attraverso la stipula di specifici accordi aziendali tra le parti stipulanti il presente CCNL.
- 2) Nell'ambito dei contratti di trasporto stipulati tra primo e secondo vettore saranno previste condizioni che favoriscono, ove possibile, l'assunzione dei lavoratori dipendenti precedentemente impiegati nelle attività oggetto del contratto stesso.
- 3) Per il personale viaggiante inquadrato nella Qualifica 1 parametri retributivi G-H, in deroga a quanto previsto dall'art. "Orario di lavoro per il personale viaggiante", che prevede una durata dell'orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, potranno essere definite, alternativamente, le seguenti intese:
  - a. alla definizione di un'articolazione del nastro lavorativo giornaliero;
  - b. alla verifica della sussistenza della prestazione lavorativa in regime di discontinuità, a norma del R.D.L 15.3.1923 n. 692, R.D. 10.9.1923, n. 1953, R.D. 6.12.1923, n. 2657. Per tali lavoratori, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro, con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 44 ore settimanali.
- 4) Sono titolati alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni stipulanti il presente CCNL da una parte e le rappresentanze territoriali delle OO.SS, stipulanti il presente CCNL e le loro RSA dall'altra. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta avanzata anche da una sola delle parti. Gli accordi di cui sopra avranno una durata massima di 3 anni.
- 5) In occasione della stipula degli accordi collettivi aziendali di cui negli articoli precedenti, potrà essere verificata la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per applicazione del regime di orario previsto dal comma 2.
- 6) L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo all'art. 3, comma 1, lett. a) DILGVO 234/2007. 7.
- 7) A livello aziendale saranno definite le modalità di forfettizzazione del lavoro straordinario secondo quanto previsto per l'eventuale maggior durata di lavoro, nonché, per il personale inquadrato alla qualifica 1 parametro retributivo G prima alinea, che effettua la propria attività lavorativa al di fuori del territorio comunale, le modalità di erogazione e gli importi di una specifica indennità ai sensi di quanto disposto dall'art. 51 c.5 del TUIR il cui valore non potrà essere inferiore a 10€.
- 8) Nell'ambito di tali accordi, per tale personale che esercita la propria prestazione lavorativa esclusivamente nell'ambito del territorio comunale, in alternativa all'indennità di cui al precedente alinea sarà prevista l'erogazione di un buono pasto del valore minimo di 5,29 €,

### **Art. 30 - Orario ordinario di lavoro multipperiodale**

- 1) Le parti ritengono idonea l'adozione da parte delle Associazioni di un'articolazione multipperiodale dell'orario di lavoro contrattuale
- 2) L'orario in regime ordinario può essere realizzato come media plurisettimanale in un periodo non superiore ai dodici mesi dove i lavoratori percepiscono la retribuzione relativa all'orario mensile contrattuale sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale.
- 3) Le modalità applicative dell'articolazione oraria di cui al presente articolo sono concordate mediante appositi accordi, a livello aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, da ritenersi vincolanti per tutti i lavoratori interessati.

### **Art. 31 - Banca Ore**

- 1) Le Parti concordano di istituire la Banca Ore. Nella contrattazione di II Livello od individuale il lavoratore può optare per l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario prestate fino al 100% delle ore straordinarie prestate, in alternativa alla loro remunerazione, per fruire di riposi supplementari.
- 2) Le ore inserite in Banca ore vengono tradotte in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti in base allo straordinario prestato
- 3) Il recupero delle ore, così tradotte, può essere fruito dal lavoratore per il suo intero ammontare e sulla base delle proprie esigenze, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa dando un preavviso di almeno 5 giorni in forma scritta.
- 4) I riposi di cui al presente articolo sono in genere goduti in gruppi formati da 4 o 8 ore.
- 5) Tale recupero deve essere realizzato, entro un periodo di 18 mesi dall'inizio di accumulo delle ore, prioritariamente nei periodi di minore attività lavorativa o di caduta ciclica dell'attività stessa, tenendo conto in particolare dei diversi flussi produttivi delle singole zone.
- 6) Trascorso il periodo di 18 mesi, ed in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve liquidare l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.
- 7) Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore accumulate.
- 8) Le modalità di richiesta ed i periodi dell'anno in cui può essere richiesto il recupero delle ore devono essere concordati a livello aziendale con le RSA e, in assenza, con le RST delle parti firmatarie il presente CCNL.

### **Art. 32 Disciplina delle mansioni e mutamento**

- 1) Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
- 2) Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
- 3) Il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, nei casi di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla sua posizione lavorativa. In tali casi, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
- 4) Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e quello previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese
- 5) La stipula di accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o all'acquisizione di



una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita, può svolgersi nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c., quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro.

- 6) Nel caso di assegnazione a mansioni superiori a quello precedentemente espletato il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio assente per qualunque ragione, trascorso un periodo di 6 (sei) mesi consecutivi o di 6 (sei) mesi frazionati nell'arco temporale di 12 mesi.
- 7) Le parti convengono che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore, per iscritto, l'assegnazione a mansioni superiori in sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Tale comunicazione non può intervenire nei casi di mansioni superiori in svolgimento "*de facto*".
- 8) Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle indicate all'atto dell'assunzione, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

#### **Art. 33 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia**

- 1) Per le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, anche definiti dalla contrattazione di II Livello, la durata normale dell'orario di lavoro, specificata nel contratto di assunzione, può essere superiore alle 40 ore ma non superiore alle 45 ore.
- 2) I lavoratori menzionati sono soggetti, comunque, alla disciplina legale sulla durata massima settimanale dell'orario di lavoro, salvo eventuali deroghe previste dalla Contrattazione di II livello, in funzione di rilevanti esigenze di servizio, conciliate con la salvaguardia dei diritti alla salute e gli interessi dei Lavoratori.
- 3) Le ore lavorate eccedenti l'orario di lavoro normale pattuito, sono retribuite quali lavoro straordinario con una maggiorazione del 25%
- 4) Agli effetti del presente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria e la relativa maggiorazione, si divide la retribuzione mensile per 195.

#### **Art. 34 - Personale non soggetto a limitazione d'orario**

- 1) Le Parti si danno atto che, nel richiamarsi alla normativa vigente, le disposizioni relative alla limitazione dell'orario di lavoro non si applicano ai lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni per le caratteristiche dell'attività esercitata, non misurabile o non determinabile
- 2) A tale effetto è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa o di un ufficio con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi
- 3) I lavoratori che svolgono la propria attività, con le caratteristiche evidenziate, non hanno una specifica retribuzione per l'eventuale lavoro supplementare o straordinario e determinano autonomamente il proprio orario di lavoro, rispondendo del risultato in via diretta o indiretta. Salvo diverso accordo di II Livello o individuale, tali lavoratori hanno diritto ad una indennità speciale nella misura di almeno il 20% della paga base nazionale.
- 4) Per i trasporti di carne, latte e generi di monopolio, nonché per i trasporti complementari e sussidiari dei trasporti ferroviari, se esercitati in forma esclusiva, non trovano applicazione le norme relative alla distribuzione dell'orario settimanale di lavoro in cinque giorni lavorativi, salvo diversa pattuizione in sede locale in relazione alle esigenze del servizio.

#### **Art. 35 - Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale**

- 1) È considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa eseguita oltre l'orario annuale disciplinato dal presente contratto (*Orario di lavoro*). Il lavoro straordinario decorre nel caso di superamento della media oraria calcolata "a consuntivo", nel caso in cui si utilizzino gli istituti della flessibilità e multi-periodicità.
- 2) Il datore di lavoro può richiedere prestazioni lavorative straordinarie con un limite massimo annuale di 200 ore per ciascun lavoratore



- 3) Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
- casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
  - casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
  - c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché' allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi della normativa vigente, e in tempo utile alle RSA/RST
- 4) Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario se non è autorizzato dal datore di lavoro.
- 5) È considerato lavoro festivo la prestazione lavorativa eseguita nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.
- 6) È considerato lavoro notturno la prestazione lavorativa eseguita dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.
- 7) È considerato lavoro supplementare la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro i limiti dell'orario normale di lavoro; al lavoratore può essere richiesto di incrementare il suo orario di lavoro per un massimo del 50%.
- 8) Il lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro supplementare soltanto in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
- 9) Per il lavoro straordinario, notturno, supplementare e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione oraria:

Lavoro supplementare	15%
Lavoro straordinario	20%
Lavoro notturno/festivo	25%
Lavoro straordinario notturno e festivo	35%

- 10) Le percentuali di maggiorazione di cui al precedente comma non sono cumulabili tra loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.
- 11) In caso di lavoro domenicale con riposo compensativo stabilito, la prestazione avrà diritto ad una maggiorazione oraria del 15%.

#### **Art. 36 - Riposo settimanale - Festività**

- 1) Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana. Per esigenze religiose, il lavoratore – solo se le esigenze organizzative lo permettono – può beneficiare del riposo settimanale in un giorno diverso concordato fra la parti.  
Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.
- 2) Il lavoratore che, nei casi consentiti dalla legge, svolge la prestazione lavorativa nella giornata di riposo settimanale ha diritto alla percentuale di maggiorazione salariale prevista dal presente contratto ed al prescritto riposo compensativo in altro giorno da concordare nella settimana successiva.
- 3) Oltre ai giorni di cui sopra sono considerati festivi:
- 1) Capodanno 1° gennaio;
  - 2) Epifania 6 gennaio;
  - 3) Giorno dell'Angelo lunedì di Pasqua;
  - 4) Anniversario della Liberazione 25 aprile;
  - 5) Festa del Lavoro 1° maggio;
  - 6) Festa della Repubblica 2 giugno;

- 7) Assunzione di M.V. 15 agosto;
  - 8) Ognissanti 1° novembre;
  - 9) Immacolata Concezione 8 dicembre;
  - 10) S. Natale 25 dicembre;
  - 11) S. Stefano 26 dicembre;
  - 12) Il giorno del S. Patrono del luogo di lavoro
- 4) Le parti stabiliscono lo spostamento della festività del S. Patrono od il suo pagamento in caso di coincidenza con altra festività. La festività del S. Patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le Organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali.
- 5) Per la festività del 4 novembre, giornata dell'Unità nazionale e delle Forze armate, la cui celebrazione, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della legge n. 54/1977, è stata spostata alla prima domenica del mese, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.
- 6) Il lavoratore che non svolge la prestazione lavorativa durante le festività menzionate ha diritto alle normali retribuzioni senza alcuna riduzione
- 7) Il lavoratore assente durante le festività per malattia, infortunio, riposo settimanale ha diritto all'erogazione di una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione
- 8) Il lavoratore in congedo di maternità/paternità obbligatoria coincidente con le festività ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS posta a carico del datore di lavoro.

#### **Art. 37 - Permessi retribuiti – Permessi straordinari retribuiti**

- 1) Il lavoratore ha diritto ad un totale di permessi individuali retribuiti all'anno (R.O.L.) pari a 32(trentadue) ore. Per i lavoratori ad orario ridotto, le stesse sono riproporzionate su base percentuale rispetto alla durata normale dell'orario.
- 2) Il lavoratore ha diritto ad ulteriori 32(trentadue) ore di permessi individuali retribuiti, in sostituzione delle 4 (quattro) festività sopprese. Per i lavoratori ad orario ridotto, le stesse sono riproporzionate su base percentuale rispetto alla durata normale dell'orario.
- 3) I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. La richiesta di utilizzo dei suddetti permessi deve essere richiesta al responsabile Aziendale almeno 48 ore prima del suo utilizzo (salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza) e contemporaneamente delle diverse esigenze di servizio; in casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro a seconda delle necessità.
- 4) I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono nella Banca Ore Formazione, di cui al successivo articolo, e devono essere utilizzati per lo svolgimento della formazione professionale (aggiornamento, qualificazione e riqualificazione) entro i 12 mesi successivi
- 5) È possibile monetizzare i permessi maturati solo alla fine del periodo in cui sono confluiti nella Banca Ore Formazione;
- 6) Per i rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto ad un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.
- 7) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore, senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni di calendario.
- 8) I permessi, nei casi di monetizzazione, sono pagati con la normale retribuzione attualizzata.
- 9) In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla normativa vigente; tali giorni di assenza dal lavoro sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

- 10) Le parti convengono che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 3(tre) giorni ad evento, in caso di decesso o di documentata grave infermità di:
- coniuge, anche se legalmente separato o unito civile;
  - persona entro il secondo grado di parentela (padre, madre, figlio/a, nonno/a, nipote, fratello, sorella) anche non convivente;
  - convivente (purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica)
- 11) Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi o non lavorativi e sono cumulabili con quelli concessi, ai sensi della normativa vigente, per lavoratori disabili e familiari di persone con handicap grave.
- 12) Il lavoratore è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento ed i giorni di utilizzo del permesso; i permessi possono essere utilizzati anche in modo frazionato entro sette giorni dal decesso o dall'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti interventi terapeutici.
- 13) Il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso.
- 14) Il lavoratore ha diritto ad ulteriori 16 (sedici) ore di permessi retribuiti all'anno per l'espletamento di visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili sia su base giornaliera che oraria, da comprovare attraverso idonea certificazione medica; tali permessi non sono né monetizzabili né cumulabili in caso di mancata fruizione e non possono essere tradotti in Banca ore Formazione.
- 15) Per la grave infermità, il lavoratore è tenuto a presentare idonea documentazione rilasciata da un medico specialista del SSN o convenzionato, dal medico di medicina generale oppure dal pediatra di libera scelta, entro 5(cinque) giorni dalla ripresa del servizio ed il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica dell'effettiva gravità della patologia.
- 16) Per il decesso, il lavoratore è tenuto a presentare la relativa certificazione oppure una dichiarazione sostitutiva.
- 17) Le parti convengono che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 2(due) giorni ad evento nel caso di decesso del suocero/a ed a 1(uno) giorno di permesso per Matrimonio di un figlio e nei casi di Nascita o Adozione di un figlio
- 18) Il datore di lavoro ed il lavoratore devono concordare un congedo straordinario retribuito nel limite massimo di 5(cinque) giorni di calendario, in caso di grave calamità naturale nella zona di residenza del lavoratore o dei suoi familiari, strettamente rapportato alle reali esigenze reclamate dall'evento calamitoso.
- 19) In mancanza della documentazione specificata, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi
- 20) Al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo sono riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.
- 21) In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

#### **Art. 38 - Banca Ore Formazione**

- 1) Le Parti concordano di istituire la Banca Ore Formazione quale strumento per favorire la formazione professionale ai fini di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione dei lavoratori;
- 2) Nella Banca Ore Formazione confluiscono i permessi retribuiti (R.O.L.) ed i permessi retribuiti riconosciuti in sostituzione delle 4 (quattro) festività sopprese che non sono stati fruiti entro l'anno di maturazione e vi permangono per i 12 mesi successivi
- 3) I permessi confluiti nella Banca Ore Formazione vengono tradotti in ore utilizzabili, entro il periodo di permanenza di cui al precedente comma, dal datore di lavoro per la formazione professionale durante il normale orario di lavoro;
- 4) Decoro tale termine, le ore di permesso non utilizzate della Banca Ore Formazione devono essere pagate al lavoratore unitamente alla mensilità di paga immediatamente successiva con la quota della normale retribuzione attualizzata, maggiorata del 25%



- 5) Ogni lavoratore deve avere evidenza delle proprie ore di permesso non fruite e confluente nella Banca Ore Formazione attraverso apposita voce in busta paga;
- 6) La formazione da svolgere attraverso la Banca Ore Formazione non può essere quella derivante da obbligo di legge ma può riguardare quella prevista da obblighi contrattuali derivanti dal presente CCNL e deve prevedere un piano formativo specifico per ogni lavoratore;
- 9) Al termine del periodo formativo, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore certificazione professionale o attestato che confermi la regolare erogazione della formazione;
- 10) Alla contrattazione di II Livello è demandata la possibilità di inserire nella Banca Ore Formazione ulteriori ore di permessi originate non da fonte legislativa ad esclusione di quelle previste dal presente CCNL per l'espletamento di visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

#### **Art. 39 - Permessi studio (retribuiti)**

- 1) I lavoratori hanno diritto di richiedere permessi retribuiti per la frequenza di corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate, legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, ed anche per la frequenza di corsi di formazione professionale.
- 2) Il lavoratore può richiedere permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore in un triennio, elevata a 250 ore se il titolo di studio da conseguire è riferito alla scuola dell'obbligo, diminuita a 120 se si tratta di corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, rispettando altresì il monte ore globale previsto per tutti i dipendenti dell'unità produttiva.
- 3) Il monte ore sarà determinato all'inizio di ogni triennio, moltiplicando le 150 ore per un valore corrispondente al decimo del numero complessivo dei dipendenti occupati nella unità produttiva in quel momento.
- 4) La percentuale di lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovrà eccedere il tre per cento della forza occupata.
- 5) I permessi possono essere utilizzati esclusivamente per la frequenza dei corsi e non per lo studio necessario alla preparazione degli esami
- 6) Il datore di lavoro può richiedere le certificazioni comprovanti l'effettiva frequenza dei corsi
- 7) I lavoratori iscritti e frequentanti regolari corsi di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, hanno diritto ad essere inseriti in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
- 8) I lavoratori hanno diritto di fruire di due giorni di permesso retribuito, oltre a quello dell'esame, nei due giorni lavorativi precedenti.
- 9) I due giorni del precedente comma non sono retribuiti nel caso in cui l'esame universitario sia stato sostenuto per più di due volte nello stesso anno accademico.

#### **Art. 40 - Congedo di maternità/paternità (Retribuito)**

- 1) Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e s.m.i., il lavoratore ha diritto di astenersi dall'attività lavorativa per fruire del congedo di maternità/paternità e di ricevere il pagamento dell'indennità INPS spettante.
- 2) In ogni caso, il lavoratore, durante i periodi di congedo di cui al precedente comma, ha diritto alla corresponsione complessiva dell'80% della normale retribuzione spettante da contratto alla data di inizio astensione, comprensiva dell'eventuale indennità a carico del datore di lavoro.
- 3) Il lavoratore è tenuto a fornire al datore di lavoro la documentazione attestante l'inoltro della richiesta di congedo all'INPS nei tempi concordati con il datore di lavoro.
- 4) Durante tale periodo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.

#### **Art. 41 - Congedo Parentale (Retribuito)**

- 1) Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e s.m.i., il lavoratore ha diritto di astenersi facoltativamente dall'attività lavorativa per fruire del congedo parentale e di ricevere il pagamento dell'indennità INPS spettante.
- 2) Le Parti convengono che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Il presente comma è cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello.
- 3) Il lavoratore che vuole usufruire del congedo parentale è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro con la precisazione della durata minima ed il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
- 4) Il lavoratore è tenuto a fornire al datore di lavoro la documentazione attestante l'inoltro della richiesta di congedo all'INPS nei tempi concordati con il datore di lavoro.
- 5) Durante tale periodo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.

#### **Art. 42 - Congedo Matrimoniale (Retribuito)**

- 1) Il lavoratore non in prova ha diritto ad un congedo della durata di 15 giorni in caso di matrimonio o di unione civile, da fruire in via continuativa.
- 2) Il congedo matrimoniale è previsto anche per i lavoratori a tempo determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro.
- 3) Il periodo di congedo matrimoniale è integralmente retribuito con la normale retribuzione.
- 4) Il periodo di congedo non può essere computato né nel periodo di ferie annuali né nel periodo di preavviso.
- 5) Il congedo matrimoniale è previsto anche per coloro che si sposano per la seconda volta purché venga effettuato con la cerimonia civile e non è previsto per chi contrae il solo matrimonio religioso.
- 6) Il Lavoratore è tenuto a formalizzare la richiesta di congedo almeno 15 (quindici) giorni prima della data fissata per il matrimonio ed a completare la consegna della documentazione entro i 60 (sessanta) giorni successivi la data del matrimonio.
- 7) Se per motivi organizzativi o legati all'attività aziendale non sia possibile fruirne nei giorni immediatamente successivi alla cerimonia, tale periodo deve essere concesso entro i 30 giorni successivi al matrimonio.

#### **Art. 43 - Ferie**

- 1) Il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare (1 gennaio - 31 dicembre), ad un periodo di riposo retribuito pari a 22 giorni lavorativi indipendentemente dall'anzianità di servizio. Al fine delle ferie il sabato non viene considerato giornata lavorativa.
- 2) Il personale non viaggiante il cui orario ordinario di lavoro settimanale è distribuito su 6 giorni avrà diritto ad un periodo di riposo retribuito di 26 giorni lavorativi indipendentemente dall'anzianità di servizio. In tal caso, al fine delle ferie il sabato viene considerato giornata lavorativa.
- 3) Dal periodo di ferie sono esclusi i giorni di riposo settimanale previsti per legge e le festività di cui al presente contratto, che cadono nel periodo stesso. Di conseguenza il periodo di ferie sarà ampliato di tanti giorni quante sono le giornate appena precise in esso incluse.
- 4) Le ferie possono essere interrotte dal lavoratore, in caso di sopravvenuta malattia, fornendo tempestiva comunicazione e idonea certificazione al datore di lavoro
- 5) Compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro o in caso di chiusura per ferie aziendali.
- 6) Le ferie sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione e, comunque devono essere fruite entro i 18 mesi dalla conclusione dell'anno di maturazione

- 7) Nel caso in cui il datore di lavoro richiami il lavoratore dalle ferie per cause relative al servizio, al lavoratore è riconosciuto il diritto a completarle successivamente, nei termini concordati, oltre ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorreva le ferie.
- 8) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi del periodo di ferie previsto dal presente CCNL, quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato e le eventuali frazioni di mese uguali o superiori ai 15 giorni per l'anno di competenza. L'indennità sostitutiva delle ferie viene calcolata dividendo la normale retribuzione per 26(ventisei).
- 9) Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.
- 10) Per le lavoratrici o i lavoratori che esercitano la patria potestà su minori e che non hanno all'interno del nucleo familiare convivente l'altro genitore, le Imprese riconoscono un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale
- 11) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, il periodo di ferie è calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

#### **Art. 44 – Banca ferie solidali**

- 1) In ogni impresa può essere istituita la banca delle ferie solidali attraverso la quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie non utilizzate eccedenti quelle maturande nell'anno in corso;
- 2) La cessione potrà essere al massimo di 10 giorni complessivi per ciascun anno che eccedano comunque il periodo minimo delle quattro settimane di ferie annuali
- 3) Le ferie solidali possono essere utilizzate da:
  - Lavoratori bisognosi di ferie per assistere i figli minori, il coniuge o il convivente che necessitino di cure costanti per patologie riconosciute attraverso certificazione prodotta dalle strutture sanitarie pubbliche;
  - Per sé stessi in quanto affetti da grave patologia oncologica riconosciuta attraverso certificazione prodotta dalle strutture sanitarie pubbliche;
- 4) La richiesta di utilizzo delle ferie solidali può essere avanzata per un massimo di 15 giorni per ciascuna istanza, reiterabile fino a due volte;
- 5) A seguito di ricezione anche di una sola richiesta, l'impresa comunica a tutto il personale le esigenze presentate dai lavoratori, in forma anonima, di ferie solidali ed invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere a carattere solidale.

#### **Art. 45 - Congedo per malattia figli (Non retribuito)**

- 1) Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e s.m.i., i genitori, alternativamente, hanno la possibilità di usufruire di un periodo di assenza dal lavoro per malattia dei propri figli, non retribuito.
- 2) Il datore di lavoro non può sottrarsi al riconoscimento del congedo ed il lavoratore è tenuto a documentare la malattia attraverso certificato sottoscritto dal medico curante o convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale.
- 3) Il presente congedo non può essere frutto per accompagnare il proprio figlio a visite mediche non legate ad un peggioramento dello stato di salute.

#### **Art. 46- Congedi (non retribuiti)**

- 1) Il lavoratore può richiedere un congedo, non retribuito, non superiore a due anni, continuativo o frazionato, nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari.
- 2) I gravi motivi devono riguardare:
  - coniuge, anche se legalmente separato o unito civile;
  - persona entro il terzo grado di parentela o affinità, anche non convivente;
  - convivente (purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica)
- 3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi ed almeno la durata minima del periodo di congedo richiesto.

- 4) La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Non è sufficiente la presentazione della semplice attestazione di accompagnamento alla visita rilasciata al dipendente. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro 5 (cinque) giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice.
- 5) Le Parti concordano che possono essere richiesti ulteriori congedi, con almeno 30 (trenta) giorni di anticipo, precisando i motivi della richiesta e relativa documentazione.
- 6) L'azienda è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo, entro 10 (dieci) giorni dalla presentazione, e a comunicarne l'esito al dipendente.
- 7) Per comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente e con motivazione scritta, l'azienda può non accogliere la richiesta, concedere un periodo parziale del congedo o proporre il rinvio ad un periodo successivo e determinato
- 8) Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
- 9) L'esercizio di tale diritto è consentito contemporaneamente ai lavoratori nel limite dell'uno per cento della forza occupata e, comunque, garantendo lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi aziendali. Possono assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva
- 10) Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
- 11) L'azienda può negare il congedo nei rapporti a tempo determinato per incompatibilità tra la durata del rapporto ed il periodo del congedo richiesto o nei casi in cui il lavoratore stia sostituendo un altro dipendente in congedo.
- 12) Se non è stata fissata una data precisa al momento della concessione del congedo, il lavoratore può rientrare in servizio previa richiesta al datore di lavoro.
- 13) Il dipendente conserva il posto di lavoro durante il congedo e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, anche non retribuita, diversa da quella integrativa della formazione. Il lavoratore, durante il congedo, non ha diritto alla retribuzione ed il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali;

#### **Art. 47- Congedi per formazione (non retribuiti)**

- 1) Il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, 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.
- 2) Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
- 3) Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.

#### **Art. 48 - Tossicodipendenza ed etilismo**

- 1) Il lavoratore assunto a tempo indeterminato, di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o lo stato di etilismo, e che intende accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socioassistenziali abilitate, ha per una sola volta diritto, ad un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo utile all'esecuzione del trattamento riabilitativo.
- 2) Nei casi di tossicodipendenza il periodo di aspettativa non potrà essere superiore a tre anni e nei casi di etilismo non potrà essere superiore a quattro mesi
- 3) Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro unitamente alla documentazione attestante lo stato di tossicodipendenza od etilismo e programmi di riabilitazione

- 4) Il lavoratore, con cadenza mensile, deve presentare al datore di lavoro la certificazione rilasciata dalla struttura riabilitativa circa la prosecuzione effettiva del programma.
- 5) Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo o alla scadenza del triennio ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.
- 6) Il lavoratore a tempo indeterminato, familiare di tossicodipendente od alcolista può richiedere un periodo di aspettativa, anche frazionabile, non superiore a sei mesi, compatibilmente con le esigenze tecniche e produttive dell'azienda.
- 7) In tutti i casi di aspettativa menzionati non si ha diritto a retribuzione né a decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e di contratto.

#### **Art. 49 - Ritiro della patente di guida**

- 1) Il lavoratore cui è stata ritirata la patente, per motivi con non comportano il licenziamento e comunque diversi da tossicodipendenza e alcolismo, se impossibilitato a svolgere la propria mansione, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza retribuzione né a decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge o contrattuale.
- 2) In alternativa, il lavoratore può essere destinato ad altri incarichi, anche con retribuzione equivalente al livello ed alla mansione assegnata; il lavoratore può rifiutare tale assegnazione senza che ciò comporti motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.
- 3) Il datore di lavoro, entro 30 giorni dal riacquisto della patente, è tenuto a ricollocare il lavoratore nel ruolo e nella mansione ricoperti precedentemente al ritiro della patente; il rifiuto da parte del lavoratore alla ricollocazione di cui al presente comma, opposto senza giustificato motivo, può essere causa di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto al preavviso

#### **Responsabilità dell'autista e del personale di scorta**

- 1) L'autista non deve essere comandato né destinato ad effettuare operazioni di facchinaggio. Fermo restando quanto sopra, l'autista deve collaborare a che le operazioni di carico e scarico dell'automezzo affidatogli siano tecnicamente effettuate.
- 2) L'autista è responsabile del veicolo affidatogli e, unitamente al personale di scorta, di tutto il materiale, delle merci e dei documenti che ricevono in consegna rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad essi imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.
- 3) L'autista è tenuto alla corretta compilazione ed utilizzazione dei fogli di registrazione del tachigrafo ovvero della carta tachigrafica.
- 4) L'autista è tenuto a custodire con diligenza le tessere ed altri strumenti di pagamento che riceve in consegna dal datore di lavoro rispondendo dell'eventuale smarrimento e/o dei danni diretti ed indiretti che dovessero derivare dalla negligente custodia e/o dall'uso improprio. L'autista può utilizzare le tessere ed altri strumenti di pagamento esclusivamente per compiere spese riconleggibili all'attività lavorativa.
- 5) È a carico del datore di lavoro, l'onere di provare:
- 6) la gravità della responsabilità del lavoratore;
- 7) l'ammontare definitivo dei danni subiti a lui imputabili.
- 8) Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli. A tale scopo, il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate.
- 9) Nel caso che il datore di lavoro abbia stipulato polizze di assicurazione kasko, deve comunicare ai lavoratori ed alla RSA le condizioni dell'assicurazione.
- 10) Eventuali forme assicurative possono essere concordate con il concorso economico dei lavoratori, in occasione della conclusione dei contratti di secondo livello.
- 11) L'autista è inoltre responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

- 12) Quando le due parti azienda e lavoratore siano d'accordo a produrre opposizione a provvedimento contravvenzionale, l'onere relativo compreso quello dell'assistenza legale è a carico dell'azienda.
- 13) A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve in ogni caso assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente avviso all'azienda, la quale ha l'obbligo di predisporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate.
- 14) Prima di interrompere il servizio per i periodi di riposo il conducente deve mettere in opera tutte le strumentazioni fornite dall'azienda e adottare tutte le misure necessarie per prevenire furti e danni al veicolo e alle merci.

#### **Art. 50 - Telelavoro e Lavoro Agile (Smart Working)**

- 1) *Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e può svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato.* Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali od autonomi.
- 2) Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali
- 3) Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e dalla presente contrattazione collettiva.
- 4) La modalità di svolgimento della prestazione in telelavoro o lavoro agile ha carattere volontario e pertanto non può essere pretesa dal lavoratore o dall'azienda, salvo la sua espressa previsione all'atto dell'assunzione; il rifiuto da parte del lavoratore a svolgere la propria prestazione con le modalità di cui al presente articolo non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
- 5) L'accordo fra le parti deve risultare da atto scritto e comunicato con le modalità previste dalla normativa vigente.
- 6) Nell'atto scritto, di cui deve essere consegnata copia al lavoratore, devono essere indicati i dati delle parti, la tipologia di lavoro (tempo determinato o indeterminato), la sua durata, oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo "Assunzione"
- 7) Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ad ogni parte è consentito dare disdetta e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile della prestazione nei locali aziendali con un preavviso di almeno 60 giorni (novanta se il lavoratore è disabile)
- 8) Nel caso di accordo per il tempo determinato, ad ogni parte è consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di un giustificato motivo
- 9) L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.
- 10) Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.
- 11) Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.
- 12) Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore impiegato presso i locali aziendali, di pari livello e mansione, ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda

- 13) Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di questa specifica forma di organizzazione di lavoro
- 14) Il datore di lavoro deve concedere le stesse opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili
- 15) Il datore di lavoro, salvo diversi accordi, si fa carico della postazione del telelavoratore o del lavoratore agile relativamente ai collegamenti telematici necessari per effettuare la prestazione, l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione ed al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché della copertura assicurativa della stessa.
- 16) Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.
- 17) Il datore di lavoro promuove l'adozione di policy aziendali basate sul concetto di security by design, che prevedono la gestione dei data breach e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di backup e protezione malware.
- 18) Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui devono attenersi i lavoratori.
- 19) In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.
- 20) Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.
- 21) Il datore di lavoro deve informare il telelavoratore ed il lavoratore agile circa le prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il telelavoratore e il lavoratore agile sono tenuti a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa
- 22) Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, devono essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.
- 23) Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, sono oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della instaurazione del telelavoro o del lavoro agile.
- 24) Il telelavoratore e al lavoratore agile hanno l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature fornitegli.
- 25) In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali, il lavoratore deve darne pronta comunicazione al datore di lavoro che può inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporta l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
- 26) In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile devono darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso le autorità competenti. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.
- 27) Le parti convengono di individuare le misure necessarie a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole
- 28) Alla contrattazione di II Livello è demandata:

- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;
  - ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
  - l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
  - l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
  - l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
  - la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.
- 29) In mancanza di contrattazione di II Livello valgono gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore, che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- 30) In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di telelavoro e lavoro agile deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

#### **Art. 51 - Trasferimento**

- 1) Per trasferimento si intende uno spostamento del luogo di lavoro del dipendente definitivo e senza limiti di durata. Esso trasferisce la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della stessa azienda.
- 2) Il lavoratore può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che sussistono al momento del trasferimento, senza il consenso del lavoratore. Nei casi diversi dal precedente comma il trasferimento non sarà possibile senza il consenso del lavoratore.
- 3) Il trasferimento del lavoratore deve essere comunicato per iscritto con congruo preavviso e, comunque, con almeno 60 giorni di anticipo. La comunicazione deve essere corredata dalle motivazioni che hanno portato allo spostamento. L'inosservanza di quanto previsto dal presente comma ne comporta l'illegittimità.
- 4) Il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore trasferito un importo una tantum corrispondente ad una retribuzione mensile per 3 (tre) mesi.
- 5) Nel caso in cui il lavoratore sia costretto, nella nuova località di trasferimento, a sottoscrivere un contratto di affitto, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, per almeno 6 (sei) mesi, l'importo del canone di locazione e delle utenze domestiche.
- 6) Il datore di lavoro è tenuto, altresì, al rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto anche con riferimento ai familiari a carico del lavoratore.
- 7) Ulteriori disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di II Livello.

#### **Art. 52 - Trasferta**

- 1) Per trasferta si intende uno spostamento del luogo di lavoro del dipendente temporaneo e con limite di durata
- 2) Il lavoratore che, per motivi di servizio, svolge la propria prestazione in sede diversa da quella prevista dal contratto di lavoro ha diritto al rimborso relativo alle spese di viaggio, vitto ed alloggio.
- 3) Se il mezzo di locomozione non è fornito dal datore di lavoro con costi a proprio carico, il lavoratore può utilizzare il proprio con diritto all'indennità chilometrica
- 4) Se la prestazione lavorativa in trasferta viene svolta per l'intero orario ordinario giornaliero, il lavoratore ha anche diritto all'indennità di trasferta o diaria giornaliera nei casi di prestazione lavorativa svolta in più giornate lavorative, corrispondente almeno al 25% della quota giornaliera della retribuzione; alla contrattazione di II Livello è demandata la possibilità di incrementarne la percentuale;
- 5) Fatta salva la relativa indennità di trasferta/diaria giornaliera, è demandata alla contrattazione di II Livello la determinazione e regolamentazione puntuale delle modalità di rimborso, tenendo conto anche del regime fiscale e previdenziale, scegliendo fra:
  - Rimborso a piè di lista o analitico
  - Rimborso forfettario
  - Rimborso misto

### **Art. 53 - Trasfertismo**

- 1) I lavoratori trasfertisti svolgono la prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla sede di lavoro non in maniera "occasionale" ma "strutturale o per contratto".
- 2) rientrano in questa disciplina i lavoratori *per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni:*
  - la mancata indicazione nel contratto e/o lettera di assunzione della sede di lavoro, intendendosi per tale il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e non quello di assunzione (quest'ultimo, infatti, può non coincidere con quello di svolgimento dell'attività lavorativa);
  - lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente (ossia lo spostamento costituisce contenuto ordinario della prestazione di lavoro);
  - la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di una indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, vale a dire non strettamente legata alla trasferta poiché attribuita senza distinguere se il dipendente si sia effettivamente recato in trasferta.
- 3) Il lavoratore trasfertista ha diritto, oltre al rimborso delle spese sostenute e analiticamente documentate, all'Indennità trasfertisti per ciascun giorno lavorato nel mese ed indipendentemente dal fatto che si sia effettivamente recati in trasferta, corrispondente almeno al 5% della quota giornaliera della retribuzione; alla contrattazione di II Livello è demandata la possibilità di incrementarne la percentuale;

### **Art. 54 - Distacco**

- 1) L'ipotesi di distacco si configura quando un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse produttivo, anche di carattere non economico, che deve essere specifico, rilevante concreto e persistente, pone temporaneamente il lavoratore (distaccato) a disposizione di altro soggetto (distaccatario) per svolgere una determinata attività lavorativa.
- 2) Il distaccante conserva la piena responsabilità del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore distaccato, nonché l'esercizio del potere disciplinare; il distaccatario, invece, esercita il potere direttivo in relazione alle attività svolte quotidianamente dal lavoratore.
- 3) Il distacco deve essere comunicato con atto scritto con almeno 10 (dieci) giorni di anticipo.
- 4) Se il distacco comporta un mutamento di mansioni, deve avvenire con il consenso del lavoratore. Se adibito a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente per l'intera durata del distacco.
- 5) Se il distacco comporta il trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50Km da quella in cui il lavoratore è adibito, può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
- 6) Nei casi di distacco non si applica la disciplina del trasferimento e non decorre il termine per l'acquisizione automatica del livello superiore.
- 7) Le Parti concordano circa la necessità di un accordo fra le OO.SS. stipulanti il presente contratto, qualora i lavoratori distaccati dal datore di lavoro siano in numero superiore alle 5 (cinque) unità; a tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

### **Art. 55 - Reperibilità**

- 1) La reperibilità consiste in una prestazione strumentale e accessoria rispetto all'ordinaria prestazione lavorativa
- 2) La reperibilità è legata allo svolgimento di particolari servizi caratterizzata dalla necessità e dall'obbligo dei lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo le disposizioni aziendali
- 3) Le Parti concordano circa la necessità di uno specifico accordo aziendale per definire le specifiche modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensativi che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di rotazione; tale accordo dovrà comunque prevedere una indennità forfetaria non inferiore a € 12,00 (dodici/00), in aggiunta alla retribuzione per le ore di durata dell'intervento.



- 4) La pronta disponibilità, ove non espressamente previsto in sede di assunzione, si basa sull'intesa fra le parti ma, ove le particolarità del servizio svolto dall'azienda lo richiedano necessariamente, per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati, in mancanza dei quali il rifiuto potrà essere considerato giustificato motivo di licenziamento.

#### **Art. 56 - Malattia e Infortunio non sul lavoro**

- 1) In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, e-mail o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, entro la prima ora del normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore, al fine di consentire all'impresa stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi
- 2) Il lavoratore è tenuto a comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria, anche nei casi di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità
- 3) In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza è considerata ingiustificata e possono essere applicati i provvedimenti disciplinari di cui al presente contratto.
- 4) Il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari previsti dalle vigenti disposizioni, al fine di consentire le visite mediche di controllo.
- 5) Le variazioni di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro devono essere comunicate tempestivamente all'impresa;
- 6) Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.
- 7) Il lavoratore non in periodo di prova o preavviso, nei casi di interruzione del servizio per malattia o infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:
  - 270 giorni di calendario per anzianità fino a 5 anni
  - 365 giorni di calendario per anzianità oltre i 5 anni
- 8) In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto indicati sono riferiti ad un arco temporale di 24 mesi
- 9) Le assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, regolarmente certificate, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali, nei limiti del periodo di conservazione del posto.
- 10) Il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro, ad integrazione di quanto comunque percepito da parte degli istituti previdenziali o assistenziali, calcolato sulla normale retribuzione, tale da fargli raggiungere complessivamente:
  - in caso di malattia o infortunio non sul lavoro di durata inferiore o pari a 8 giorni, il 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno e, limitatamente al primo evento morboso in ragione d'anno di calendario (1Gennaio-31Dicembre) anche il 100% per i primi 3 giorni di malattia
  - in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 8 giorni, il 100% della retribuzione a partire dal 1°giorno e fino al 180°giorno;

#### **Art. 57 - Aspettativa non retribuita per malattia**

- 1) Il lavoratore può chiedere di fruire di un periodo di aspettativa generica di durata non superiore a 120 giorni, debitamente certificato (certificati medici o degenza ospedaliera), nel caso in cui perduri lo stato di malattia.
- 2) La richiesta deve essere effettuata con lettera Racc A/R o PEC con almeno 24 ore di anticipo rispetto al termine di scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro.
- 3) Per i malati con gravi patologie oncologiche o patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente accertate da una commissione medica pubblica, il periodo di aspettativa generica, previa richiesta scritta da parte del lavoratore, è prorogato fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.
- 4) La proroga del periodo di aspettativa di cui al precedente comma è esteso alle patologie per le quali sarà riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o dalle A.S.L.



- 5) Prima della scadenza dell'aspettativa generica, i lavoratori interessati devono fornire al datore di lavoro idonea certificazione medica comprovante lo stato di salute e idoneità alla ripresa dell'attività lavorativa.
- 6) Durante l'aspettativa non decorre retribuzione e non matura alcun istituto contrattuale

#### **Art. 58 - Lavoratori affetti da tubercolosi**

- 1) I lavoratori affetti da tubercolosi, ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a proprie spese o a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare.
- 2) Nell'ipotesi di dimissioni dall'istituto o casa di cura suddetti, per dichiarata guarigione, antecedente alla scadenza dei quattordici mesi dalla data di sospensione anzidetta, il diritto alla conservazione del posto permane fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa
- 3) le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità sono tenute a conservare il posto ai Lavoratori affetti da tubercolosi fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione
- 4) Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque se viene dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. Sulle contestazioni relative all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle Parti

#### **Art. 59 - Malattia e Infortunio sul lavoro**

- 1) In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore è tenuto a dare immediata notizia al datore di lavoro, anche se l'infortunio è di lieve entità, salvo casi di forza maggiore o provate ragioni di impedimento, affinché possano essere prestate le cure di primo soccorso e consentite le denunce di legge da presentare presso l'autorità competente più vicina.
- 2) Il lavoratore ha diritto, a copertura della giornata in cui avviene l'infortunio alla corresponsione, da parte del datore di lavoro, all'interna quota giornaliera della normale retribuzione
- 3) In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.
- 4) Il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro, ad integrazione di quanto comunque percepito dall'INAIL e fino alla guarigione clinica, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari 100% della retribuzione.
- 5) L'indennità posta a carico del datore di lavoro non è dovuta nel caso in cui l'INAIL non riconosca per qualsiasi motivo l'infortunio.
- 6) Il lavoratore può richiedere un periodo di aspettativa per la conservazione del posto, durante il quale non matura alcun elemento retributivo né l'anzianità di servizio, dal 180° giorno e fino alla cessazione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL.
- 7) La richiesta, di cui al precedente comma, deve essere presentata all'impresa entro la scadenza del 180° giorno del periodo di comporto unitamente a idonea documentazione comprovante il perdurare dello stato di inabilità temporanea assoluta per il periodo di aspettativa.

#### **Art. 60 - Divise, camici**

- 1) Nei casi in cui è fatto obbligo al lavoratore di indossare speciali divise la spesa è interamente a carico dell'Impresa;
- 2) Altresì, è a carico dell'Impresa la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori sono tenuti ad indossare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari;
- 3) Il lavoratore deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modifica, se non dopo averne chiesta e ottenuta autorizzazione.
- 4) È facoltà del lavoratore scegliere il tempo ed il luogo per effettuare le operazioni accessorie quali, ad esempio, indossare e togliere gli indumenti di lavoro, provvedere alla pulizia e all'igiene ecc, prima dell'inizio dell'orario di

lavoro previsto, in quanto attività rientranti nel concetto di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa e conseguentemente non retribuita.

- 5) Nei casi in cui al lavoratore sia fatta richiesta con comunicazione scritta di svolgere esclusivamente le operazioni accessorie presso la sede di lavoro in locali adibiti a tal fine quali ad esempio, indossare e togliere gli indumenti di lavoro, o la suindicata direttiva aziendale risulti dal regolamento aziendale, il periodo di tempo necessario per l'espletamento delle operazioni in questione rientra nell'orario di lavoro

#### **ART. 61 Piccola manutenzione e pulizia macchine**

- 1) Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro. Qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro, saranno considerate come prestazioni straordinarie. Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

#### **Art.62 - Assistenza Legale**

- 1) Le imprese assicureranno e sosterranno le spese relative all'assistenza legale che dovesse risultare necessaria al lavoratore per circostanze intervenute nel corso del servizio. Così come l'impresa assicurerà interamente il trattamento economico per ore necessarie al lavoratore che debba rendere una testimonianza giudiziale per accadimenti intervenuti nel corso del servizio.

#### **Art. 63 - Divieto di concorrenza**

- 1) È proibito al lavoratore, se non previamente autorizzato per iscritto, prestare la propria opera in qualsiasi forma presso un'impresa concorrente con quella dalla quale sia stato assunto.  
2) La violazione del presente articolo è causa di licenziamento senza preavviso ex artt. 7, legge 300/1970 e 2119 c.c..

#### **Art. 64 - Risarcimento danni**

- 1) Ogni danno subito dall'azienda che può dare origine a risarcimento con trattenuta busta paga deve essere contestato formalmente al lavoratore ai sensi dell'art. 7, legge n. 300/1970.  
2) Una volta accertata definitivamente, sia in via giudiziale che transattiva tra le parti, l'entità economica del danno, l'importo è ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga lorda di fatto per ogni periodo di retribuzione.  
3) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale è trattenuto su tutti i compensi e indennità erogati al lavoratore a qualsiasi titolo

#### **Art. 65 - Codice disciplinare**

- 1) Il lavoratore deve espletare l'attività per la quale stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e, in particolare:
- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o suo delegato ed adempiere a tutte le formalità che l'impresa ha posto in essere per il controllo delle presenze;
  - svolgere tutti i compiti che lui assegnati dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme del presente CCNL e delle disposizioni di legge, con la massima diligenza;
  - osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa evitando di divulgare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'impresa stessa;
  - evitare, in forza della posizione assegnatagli e dei relativi compiti, di trarre in qualsiasi modo profitto a danno dell'impresa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché di svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
  - usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che, per qualsiasi motivo, intrattienga rapporti con impresa;



- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro stabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'impresa stessa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
- rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori gerarchici se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti;
- comunicare per iscritto ogni cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora; seguire scrupolosamente le norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

### **Disposizioni disciplinari**

- 2) I lavoratori che si rendano inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato saranno sanzionati, in base alla gravità della infrazione commessa, con:
  1. il rimprovero verbale;
  2. il rimprovero scritto;
  3. la multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore del minimo tabellare;
  4. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
  5. il licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

### **Mancanze punibili il rimprovero verbale o scritto**

- 3) Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di minor rilievo in relazione al dovere di corretto comportamento.

### **Mancanze punibili con la multa:**

- per recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata e non grave negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ciò sia prescritto;
- per comportamento non eccessivamente scorretto verso i propri superiori, i colleghi e la clientela;
- per la prima omissione di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino grave pregiudizio agli interessi dell'impresa.

### **Mancanze punibili con la sospensione da lavoro e retribuzione per un periodo non superiore a 7(sette) giorni:**

- per recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia, d'infortunio e/o di altri impedimenti che non permettano di assolvere agli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'impresa;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti alla prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata non superiore a 3(tre) giorni;
- per essenza ingiustificata alle visite fiscali;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro al massimo per una volta in un anno;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per ripetuta negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e grave pregiudizio agli interessi dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

## **Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8(otto) a 10(dieci) giorni:**

- per gravità o recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione non superiore a 7(sette) giorni;
- per reiterata assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- per le omissioni, successive alla prima, di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio dimora;
- per essere sotto effetto sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata superiore a 3(tre) giorni, ma inferiore a 5(cinque);
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro al massimo per una volta in un anno;
- in genere, per ripetuta e reiterata negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e gravissimo pregiudizio agli interessi dell'impresa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguitabile).

## **Licenziamento con o senza preavviso:**

- per particolare gravità o recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione da 8(otto) a 10(dieci) giorni;
- per assenza ingiustificata oltre i 5(cinque) giorni;
- per essere reiteratamente sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'impresa o durante la guida; per furto o danneggiamento volontario del materiale impresa;
- per condanna a una pena detentiva per reati infamanti comminata al lavoratore, con sentenza passato in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'impresa;
- per abbandono del posto di lavoro, per più di una volta in un anno, che implichi anche pregiudizio all'incolmabilità delle persone e alla sicurezza degli impianti, nonché compimento di azioni che implichino gli stessi tipi di pregiudizi;
- per insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
- per diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, all'interno dell'impresa;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

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

## **Procedura disciplinare**

- 5) Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in sua difesa anche con assistenza di una O.S..
- 6) In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5(cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
- 7) La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.
- 8) Il lavoratore ha la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5(cinque) giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare deve essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni, salvo nel caso di sospensione cautelativa per il quale il termine massimo è di 90(novanta) giorni. Tale decisione deve essere comunicata al lavoratore stesso con lettera raccomandata a/r.

### **Art. 66 - Preavviso**

- 1) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con atto consegnato "brevis manu", a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e/o con le modalità previste dalla normativa vigente
- 2) I termini di preavviso per ambedue le parti sono:

<b>Livello di inquadramento</b>	<b>Anzianità di servizio</b>	<b>Anzianità di servizio</b>	<b>Anzianità di servizio</b>
Quadro e Livello I	<b>fino a 5 anni</b>	<b>oltre 5 e fino a 10 anni</b>	<b>oltre 10 anni</b>
Livello II e III	3 mesi	4 mesi	5 mesi
Livello IV e V	2 mesi	3 mesi	4 mesi
Livello VI, VII e VIII	45 giorni	2 mesi	3 mesi
	1 mese	45 giorni	2 mesi

- 3) I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario
- 4) Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie e la malattia.
- 5) La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

### **Art. 67 - Preavviso attivo**

- 1) Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso gli Enti Bilaterali.
- 2) In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.
- 3) Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro, con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo.
- 4) Il datore di lavoro trasmette, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione, denominata "*comunicazione di preavviso attivo*", contenente le seguenti informazioni:
  - dati del lavoratore;
  - data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
  - inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
  - dati del datore di lavoro;
  - settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;
- 5) Ricevuta tale comunicazione, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.
- 6) In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, l'Ente Bilaterale attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete.



## **TITOLO IV** **LE RETRIBUZIONI**

### **Art. 68 - Retribuzioni**

- 1) La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci individuate nel presente CCNL, da quelle derivanti dalla contrattazione decentrata nonché da tutti gli elementi retributivi avente carattere continuativo;
- 2) Sono esclusi dalla normale retribuzione i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni una tantum, i rimborsi spese, il welfare aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti del calcolo di singoli istituti contrattuali, in quanto omnicomprensivo, ovvero escluso dall'imponibile contributivo a norma di legge;
- 3) Per il personale con qualifica di Impiegato la normale retribuzione viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Pertanto, tale retribuzione mensilizzata ricomprende tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento
- 4) Per il personale con qualifica di Operaio la normale retribuzione viene calcolata sulla base delle ore di lavoro effettivamente svolte. A livello di Impresa può comunque essere concordata la mensilizzazione anche per i lavoratori con qualifica di Operaio
- 5) La quota giornaliera della retribuzione normale si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "22" per il personale non viaggiante, in caso di orario di lavoro settimanale distribuito su 6 giorni la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per "26". La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per "168".
- 6) In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione, salvo il ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente, ove ammesso. Tale previsione non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore;

### **Art. 69 – Assorbimenti**

- 1) Fermi restando gli altri assorbimenti specificamente previsti, gli aumenti non di merito precedentemente corrisposti possono essere assorbiti in tutto o in parte dagli aumenti dei minimi tabellari, a meno che ciò non sia stato espressamente escluso all'atto della loro concessione.

### **Art. 70 - Mensilità Supplementari**

#### **Tredicesima Mensilità**

- 1) Il lavoratore ha diritto a percepire un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione in coincidenza con il periodo natalizio e, comunque, non oltre il giorno 22 del mese di **DICEMBRE**;
- 2) Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati, nonché per l'eventuale frazione residua pari o superiore ai 15 giorni
- 3) La tredicesima mensilità può essere erogata in rate mensili, unitamente alla retribuzione corrente, previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto (RSA/RST)

#### **Quattordicesima Mensilità o Premio di Risultato**

- 4) L'impresa in accordo con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL (RSA/RST) può avviare una contrattazione territoriale o aziendale per concordare un meccanismo di valutazione del premio di risultato, come previsto dalla contrattazione di II Livello;
- 5) Tale premio può essere negoziato in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente attraverso il confronto, almeno semestrale, fra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aventi diritto;



- 6) Il Premio di risultato consente di trasformare delle voci fisse salariali in una dinamica premiale di produttività e della qualità. È corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che sono soggette a successivo conguaglio;
- 7) Tale premio è sostitutivo della quattordicesima mensilità; pertanto, nel caso in cui non sia stato sottoscritto il Premio di Risultato, la quattordicesima mensilità non potrà essere sostituita;
- 8) La quattordicesima mensilità, nel caso in cui non sia stata sostituita dal premio di risultato, deve essere erogata in unica soluzione entro il giorno 12 del Mese di Luglio e l'ammontare lordo sarà pari alla retribuzione linda mensile in vigore nel mese di erogazione (Giugno);
- 9) La quattordicesima mensilità può essere erogata in rate mensili, unitamente alla retribuzione corrente, previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto (RSA/RST)

#### **Art. 71 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga**

- 1) Il lavoratore ha diritto a percepire la retribuzione con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile da corrispondersi entro il giorno 12 del mese successivo.
- 2) Ove tale data coincidesse con la Domenica o giorno festivo il pagamento è effettuato il giorno 13 successivo, salvo il caso della retribuzione della mensilità di Dicembre che deve essere comunque corrisposta entro il 12 del mese di Gennaio dell'anno successivo, in base al cd. "principio di cassa allargato", per consentire il corretto conguaglio fiscale
- 3) Contestualmente al pagamento della retribuzione deve essere consegnata lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui sono distintamente specificate: la denominazione dell'Impresa, dati del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e gli importi costituenti la retribuzione stessa con elencazione delle trattenute di legge.
- 4) Il lavoratore, fermo restando il combinato disposto dell'art. 2113 cc. come modificato dalla legge n. 533/1973 e s.m.i. potrà presentare all'Impresa i propri reclami sulla paga in forma scritta anche tramite O.S. cui aderisce o conferisce mandato. L'azienda è tenuta a rispondere entro un termine massimo di 30 giorni dalla ricezione del reclamo.

#### **Art. 72 - Trattamento di fine rapporto**

- 1) In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'Art.2120 del Codice civile e dalla Legge n.297/1982.
- 2) La base di calcolo per la determinazione del TFR comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e delle indennità di trasferta e di viaggio e degli E.D.R.;
- 3) Ai sensi dell'art.2120 del Codice civile e dalla Legge n.53/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
  - eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
  - acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
  - spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico;
  - spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7 c.1 della Legge n.1204/1971 e s.m.i..
- 4) Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:
  - significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate.

- 5) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotti gli eventuali anticipi e dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

## TITOLO VI

### **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO e SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA AZIENDALE**

#### **Art. 73 - Salute e Sicurezza sul lavoro**

- 1) La pratica attuazione del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione di ambiente, salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito dell'attività sanitaria, è intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche degli utenti.
- 2) Il D.Lgs 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende diffondere la cultura della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati e, pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione
- 3) Le Parti concordano sulla necessità di attuare interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta rispetto a quelli minimi previsti dalla legge, per sostenere la diffusione di buone pratiche sulla rianimazione cardiopolmonare e sulla defibrillazione precoce nei luoghi di lavoro;
- 4) Le imprese che applicano il presente CCNL, anche se non obbligate dalla legge, sono tenute all'adozione di un defibrillatore ed alla specifica formazione per i lavoratori addetti all'utilizzo (BLSD).

#### **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

- 5) Il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) è il soggetto che ha il compito di controllare e stimolare il rispetto delle regole in materia di sicurezza dei lavoratori da parte del datore di lavoro.  
I lavoratori, tramite questa figura, hanno la possibilità di partecipare attivamente al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano, attraverso il meccanismo procedimentale che deve essere adottato da tutti i datori di lavoro in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nel rispetto del cd. modello partecipativo.
- 6) il RLS è eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive e che, in ogni caso, qualora tale elezione o designazione non avvenga, le prerogative di tale figura sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito produttivo.
- 7) Altresì, ai fini della nomina, viene compiuta distinzione a seconda delle dimensioni dell'azienda in cui il RLS deve essere scelto:
  - nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, il RLS viene eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti nell'azienda o in mancanza di esse, fra i lavoratori dell'azienda medesima;
  - nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti, il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno ovvero è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o di comparto secondo le modalità previste dalla norma appositamente redatta a disciplina di questa figura.
- 8) Le elezioni devono avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.
- 9) Risulta eletto il lavoratore che ottiene il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
- 10) Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno all'interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.
- 11) L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
- 12) La rappresentanza dei lavoratori per sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.



- 13) Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.
- 14) Per svolgere le proprie funzioni di rappresentante, il RLS deve disporre del tempo, degli spazi e dei mezzi necessari al loro svolgimento senza tuttavia perdere la propria retribuzione e senza subire pregiudizio alcuno a causa di esse.
- 15) A tutela delle proprie prerogative, il RLS è titolare delle stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali. Per contro, deve rispettare i segreti industriali in ordine alle informazioni presenti nel documento di valutazione e ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni e a non rivestire la funzione di responsabile o addetto al servizio di prevenzione, stante l'incompatibilità di questi incarichi con quella di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- 16) Nei casi in cui sia necessario interrompere la propria attività lavorativa per svolgere le sue specifiche funzioni, il RLS deve darne comunicazione al Datore di lavoro con 2 giorni di anticipo firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate
- 17) Le Parti concordano che nei casi in cui è necessaria la nomina di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esterno alle Imprese (RLST), quest'ultime devono rivolgersi all'Ente Bilaterale Territoriale FUEB.
- 18) Le Parti, in riferimento alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e compatibilmente con la normativa vigente, prevedono la possibilità di applicare progetti sperimentali per la formazione specifica ex accordo art. 37, paragrafo 3 come da art. 12.6 del PCM atto 128-CSR del 07/07/16
- 19) Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le Parti concordano che la durata minima del corso di formazione è di 32 ore iniziali erogabili anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale, oltre a 20 ore di informazione specifica a cura del Datore di Lavoro sui rischi specifici presenti in azienda, senza obbligo di rendicontazione e con verifica di apprendimento tramite colloquio a cura dello stesso Datore di Lavoro.
- 20) L'aggiornamento annuale da 4 e da 8 ore come da D. Lgs. 81/08 potrà avvenire anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale.
- 21) L'aggiornamento annuale dovrà avvenire anche per le aziende che impiegano meno di 15 addetti.
- 22) Le Parti firmatarie demandano l'intera gestione degli adempimenti connessi al Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro al FUEB anche per quanto attiene la nomina e l'attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) in favore delle Imprese che applicano il presente CCNL e aderenti all'Ente Bilaterale.

### **Stress lavoro-correlato**

- 23) Le trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro hanno costretto le Imprese a ricorrere a cambiamenti che, se non adeguatamente monitorati, possono determinare impatti negativi sulla qualità delle condizioni lavorative e sui livelli di tutela di salute e sicurezza sul luogo di lavoro quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità".
- 24) Le Parti concordano che è fondamentale avere nell'Impresa un ambiente fondato sulla tutela dell'integrità psicofisica e psicosociale dei soggetti che vi operano e, quindi, nel rispetto del diritto alla salute, alla dignità umana, alla libertà del lavoratore e ai diritti inviolabili della persona e che, anche a livello aziendale, è necessaria l'analisi delle condizioni di lavoro e della percezione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori al fine di garantire la salute e sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla loro vita professionale, inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro.
- 25) I datori di lavoro, come da normativa vigente, hanno l'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e, di conseguenza, quello relativo alla gestione dello stesso da parte del datore di lavoro. La valutazione del rischio

da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del Medico Competente (MC), ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).

- 26) In relazione, invece, alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto, come da indicazioni delle autorità statali competenti, è necessario coinvolgere anche i lavoratori, attraverso le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o, in mancanza, le Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST).

### **Mobbing e Straining**

- 27) Le parti ritengono necessario individuare e contrastare all'interno dei contesti aziendali, anche attraverso la valutazione del rischio da stress da lavoro-correlato, le condotte che incidono sull'integrità psicosociale dei lavoratori che si estrinsecano in tutti quei comportamenti, reiterati nel tempo, che il datore di lavoro o i colleghi attuano, per svariate ragioni, al fine di emarginare e allontanare un determinato lavoratore, qualunque sia il ruolo rivestito nell'Impresa.
- 28) A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Mobbing Verticale (Bossing)** si sostanzia in abusi e vessazioni perpetrati sistematicamente, ai danni di uno o più dipendenti da un loro diretto superiore gerarchico con comportamenti che in concreto possono consistere in: aggressioni e rimproveri verbali; demansionamento e dequalificazione professionale; sovraccarico di lavoro; isolamento del lavoratore; ripetute sanzioni disciplinari; ingiustificato diniego di ferie e permessi; revoca ingiustificata di benefits aziendali; molestie; illeciti penali.
- 29) A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Mobbing Orizzontale** consiste nell'insieme di atti persecutori messi in atto da uno o più colleghi nei confronti di un altro, spesso finalizzati a screditare la reputazione di un lavoratore mettendo in crisi la sua posizione lavorativa
- 30) A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Low Mobbing** consiste in plurime azioni che mirano a ledere la reputazione delle figure aziendali di spicco, ad esempio, a seguito di un loro comportamento non ritenuto idoneo dai dipendenti o per motivi futili
- 31) A titolo esemplificativo e non esaustivo lo **Straining** si estrinseca in azioni ostili o discriminatorie sporadiche, prive del requisito della continuità, i cui effetti sono continui nel tempo tra le quali la privazione immotivata degli strumenti di lavoro, l'assegnazione di mansioni incompatibili con la situazione personale del lavoratore, il trasferimento ingiustificato in una sede disagiata, la svalutazione dell'operato del lavoratore.

### **Molestie Sessuali Sui Luoghi Di Lavoro**

- 32) Le parti si danno atto che con la presente disciplina sono recepiti i principi a cui si ispira la **Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) n. 190** sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra nel 2019 e recepita in Italia con la **Legge 15 gennaio 2021, n. 4**.
- 33) La legge si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verifichino, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenire il ripetersi.

### **Art.73**

#### **Sistemi di videosorveglianza aziendale**

- 1) Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali deriva anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, in ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970, possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalle rappresentanze sindacali aziendali.
- 2) In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

- 3) In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti sopra indicati, possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.
- 4) La disposizione di cui al comma 1, dell'art.4, Legge n.300/1970 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
- 5) Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2, dell'art.4, Legge n.300/1970 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente in materia di tutela della privacy.

#### **Satellitari**

- 6) Le parti concordano che l'installazione delle apparecchiature di controllo satellitare non ha finalità di controllo sull'operato dei lavoratori dipendenti, ma di garanzia della sicurezza del mezzo e del carico definendo tali controlli quali difensivi della merce e dell'automezzo.
- 7) A tale fine le patti concordano che, nel rispetto della Legge 300/1970 e della disciplina dettata dalla Legge 675/1996 e s.m.i. circa la videosorveglianza in caso di installazione di sistemi satellitari, i lavoratori andranno anticipatamente informati a mezzo di apposita comunicazione individuale.
- 8) Le parti concordano inoltre che le apparecchiature di cui sopra non potranno essere utilizzate dall'impresa per contestazioni disciplinari ai lavoratori.

## **TITOLO VII**

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE – PAGHE NAZIONALI**

### **SCATTI DI ANZIANITA’ – ALTRE INDENNITA’**

#### **Art. 74 Classificazione del personale**

- 1) La classificazione ed inquadramento del personale sono determinati a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa per consentire l'adozione di modelli organizzativi corrispondenti alle esigenze delle Imprese ed il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori anche attraverso l'evidenza delle figure e delle funzioni:

#### **PERSONALE NON VIAGGIANTE**

#### **QUADRI**

Le parti si danno atto che con la nuova definizione del livello Quadri è data attuazione al disposto della legge n.190/85 sui quadri intermedi.

L'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art.2049 Codice Civile e dell'articolo 5 della legge n.190/85, è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.

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

L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli. In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno la partecipazione dei singoli quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

Ai quadri è riconosciuta un'indennità di funzione pari a 51,65 euro mensili lorde.

Appartengono a questo livello i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, esplicano con carattere di continuità attività direttive di rilevante importanza per l'Azienda, con un elevato grado di responsabilità



diretta su obiettivi e su risultati aziendali e autonomia decisionale per la soluzione di problemi caratterizzati da elevata complessità, variabilità ed eterogeneità, sulla base di politiche ed indirizzi generali impartiti dai dirigenti o dai titolari dell'azienda, richiedenti un alto grado di competenze specialistiche e/o manageriali.

Tali attività, che richiedono capacità di coordinamento, gestione, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, possono essere svolte o tramite la responsabilità di unità organizzative e/o strutture professionali di rilevante importanza per l'Azienda, o attraverso l'applicazione di notevoli competenze e conoscenze tecnico-specialistiche che richiedono il più alto livello di professionalità.

Tale livello è previsto nell'ambito di unità produttive multifunzionali con più di 40 dipendenti ed il lavoratore per essere inquadrato in questo livello, oltre a rispondere a tutte le caratteristiche sopra dettagliate, deve avere alle proprie dipendenze almeno 8 impiegati.

#### **Profili esemplificativi**

- Responsabili di filiale, agenzia, docks e silos, capi servizio, capi reparto o capi ufficio con poteri di coordinamento, gestione, organizzazione e controllo dell'attività del ramo cui sono preposti, quando lo stesso ha le caratteristiche numeriche previste in declaratoria;
- responsabile aeroportuale delle attività di import-export e distribuzione (air couriers);
- I gestori e reggenti autonomi di docks o silos.

#### **1° Livello**

Appartengono a questo livello gli impiegati sia tecnici che amministrativi, interni od esterni, che hanno funzioni direttive non rientranti in quelle previste per i quadri, nonché quelli aventi mansioni di concetto svolte in autonomia decisionale di particolare ampiezza e importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

#### **Profili esemplificativi**

- Responsabili di filiale, agenzia, docks e silos, capi servizio o capi reparto, capi movimento, ispettori, capi ufficio con mansioni di analoga importanza non rientranti nel livello superiore;
- capo contabile o contabile incaricato di compilare il bilancio di gestione dell'azienda;
- impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, quando la patente viene utilizzata per conto dell'azienda;
- produttori o acquisitori di traffici internazionali che svolgono, con specifiche conoscenze tecniche, lavoro autonomo ed abbiano la padronanza di lingue straniere;
- analista/programmatore responsabile della conduzione di progetti in autonomia o del centro elaborazione dati;
- capi magazzinieri con responsabilità tecnica ed amministrativa;
- capo turno Terminal;
- capo servizio manutenzione meccanica, elettrica ed elettronica;
- capo tariffista di traffico nazionale e/o internazionale o tariffista autonomo per traffici internazionali;
- capo operatore traffico traslochi, capo traffico traslochi;
- impiegati contenzionisti e segretari di direzione in quanto abbiano le funzioni specificate nella declaratoria;
- cassiere principale o che sovrintenda a più casse;
- corrispondente in proprio in lingue estere con padronanza di almeno due lingue estere;
- incaricato della compilazione del budget aziendale;
- coordinatore aeroportuale (air couriers);
- capo centro smistamento e distribuzione (air couriers);
- responsabile di laboratorio chimico-fisico;
- responsabile di terminal container gestito direttamente dall'azienda.

#### **2° Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto, che con specifica collaborazione svolgono attività amministrativa o tecnica caratterizzata da autonomia operativa e decisionale nei limiti delle direttive loro assegnate e



che richiedono una particolare competenza professionale e/o formazione tecnico pratica ed una notevole esperienza nell'esercizio della funzione stessa.

#### Profili esemplificativi

- Altri capi reparto o capi ufficio, anche distaccati;
- contabili che esplicano la loro attività con discrezionalità e autonomia per tutti gli articoli della contabilità aziendale, salvo quelli di fine gestione necessari per la formazione del bilancio;
- spedizioniere coadiutore dipendente (tessera rossa ex tessera verde);
- segretari/ assistenti di direzione con uso corrente di lingue straniere, in possesso di particolare competenza professionale;
- cassieri con responsabilità e oneri per errore;
- impiegati addetti prevalentemente alle casse anticipate e/o inoltri;
- lavoratori con mansioni autonome operanti nel settore tecnico o commerciale;
- magazzinieri con responsabilità del carico e dello scarico;
- impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi;
- addetto alle attività di marketing e sviluppo commerciale;
- magazziniere - capo piazzale responsabile del carico e dello scarico dei terminal containers; operatore/programmatore che esegue e controlla sulla base di istruzioni superiori e con riferimento a procedure esistenti i vari cicli di lavoro dell'elaboratore assicurandone la regolarità. Traduce in programmi i problemi tecnici e/o amministrativi, componendone i relativi diagrammi;
- impiegati addetti alle spedizioni internazionali con mansioni comportanti la conoscenza specifica delle disposizioni valutarie, commerciali e doganali nel settore in cui operano, svolte con la discrezionalità propria dell'impiegato di concetto;
- pianificatore carico nave;
- capo officina manutenzione;
- supervisori operativi o servizio clienti (air couriers);
- altri contenzionisti (ad esempio gli addetti alla definizione o quanto meno alla completa istruzione delle pratiche di contenzioso relative a danni e/o avarie e/o furti e/o mancanze e/o eccedenze delle merci trasportate);
- esperti operanti in imprese di controllo con conoscenza completa delle tecniche di campionamento, cernita e selezione delle merci, misurazioni, calibrazioni nel loro specifico settore di attività;
- assistenti e/o esecutori di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche, effettuate sia in azienda che in ambienti esterni operanti in imprese di controllo;
- operatore Ced in unità articolate;
- acquisitori di traffici internazionali e/o nazionali;
- stenodattilografi in lingue estere anche operanti con sistemi di videoscrittura;
- traduttori e/o interpreti;
- addetti alla emissione in autonomia di lettere di vettura aeree;
- tariffisti per traffici internazionali marittimi e/o terrestri e/o tariffisti autonomi per traffici nazionali anche se si esprimono mediante codice;
- capi fatturisti,

#### 3° Livello Super

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto o con cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla impiantistica, alla tecnologia del lavoro ed alla utilizzazione delle macchine, o particolari capacità ed abilità conseguite mediante diplomi di istituti professionali e che guidino e controllino altri lavoratori con limitata iniziativa per il risultato e la condotta degli stessi. Inoltre, appartengono al presente livello gli operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori - sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso - e collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi.



## Profili esemplificativi

### Operai

- Gruisti addetti alle gru su automezzi semoventi di portata maggiore di 20 tonnellate;
- conduzione di macchine operatrici particolarmente complesse, con esperienza operativa sui vari tipi di terreno e operatore gru portainer di banchina polivalente per mezzi di traslazione e sollevamento con responsabilità della manutenzione ordinaria dei mezzi;
- tecnico specialista in una o più delle seguenti specializzazioni: elettrotecnica, elettronica, meccanica, impiantistica che con interpretazione critica di disegni e schemi funzionali esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativa alla costruzione e modifica di impianti e macchinari e i cui interventi risultino risolutivi;
- operatore di quadri sinottici complessi per introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci nei silos granari portuali;
- tecnico frigorista responsabile della sala macchine e del funzionamento e manutenzione elettromeccanica degli impianti e della rete di distribuzione del freddo;
- motoristi e/o collaudatori;
- capi operai.

### Impiegati

- Personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale (CCNL trasporto merci);
- addetti al servizio clienti senior dopo 24 mesi (Customer Service);
- telesales senior dopo 24 mesi;
- city couriers senior dopo 18 mesi (Air couriers);
- operatore addetto alle trilaterali automatizzate;
- assistente alla pesatura e/o taratura delle merci con certificazione;
- addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni;
- addetti al controllo imballaggi con certificazione;
- pianificatore (piazzale, personale e mezzi, ferrovia);
- addetti alla gestione di: contabilità generale - contabilità industriale - stipendi e paghe;
- responsabile magazzino ricambi e materiale tecnico di consumo;
- dichiaranti doganali in sottordine;
- vice magazzinieri.

### 3° Livello

Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono attività richiedenti preparazione risultante da diplomi di istituti o centri professionali oppure acquisita attraverso conoscenza diretta mediante una corrispondente esperienza di lavoro che consenta anche di effettuare riparazioni di notevole entità degli impianti, il lotto montaggio e smontaggio in dipendenza delle riparazione stesse. I lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnico-amministrativa che richiedono una particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro; le mansioni sono svolte con autonomia della esecuzione del lavoro e conseguente variabilità delle condizioni operative che si manifesta nella integrazione o nell'adattamento delle procedure assegnate alle concrete situazioni di lavoro.

## Profili esemplificativi

### Operai

- conducenti di motobarche;
- conducenti di natanti azionati da propulsione meccanica;
- trattoristi;
- capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali;

- addetti a gru semoventi con portata inferiore a 20 tonnellate e a gru a ponte cabinate;
- conducenti di carrelli elevatori di portata superiore a 30 quintali;
- lavoratori che possedendo le necessarie capacità tecniche ed adeguate esperienze professionali svolgono funzioni di: muratori provetti, falegnami provetti, idraulici provetti, elettricisti provetti, saldatori elettrici o autogeni provetti, meccanici provetti;
- esecuzione di qualsiasi lavoro di natura complessa, sulla base di indicazioni, schizzi di massima, per l'imballaggio di attrezature, macchine o loro parti, provvedendo alla costruzione delle casse o gabbie; imballatori;
- operai specializzati d'officina;
- macchinisti frigoristi con patente e con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici, ove sia richiesto dalle vigenti leggi;
- conducenti con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari;
- lavoratori che, possedendo la necessaria capacità tecnica sono adibiti a condurre più mezzi meccanici tali da richiedere patenti o impegno tecnico di notevole livello con responsabilità della manutenzione ordinaria e anche altri mezzi di traslazione e movimento compreso carrelli porta containers;
- attività di operatore di piattaforma aerea;
- operazioni di magazzino con l'utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci; meccanici aggiustatori provetti di bilance automatiche;
- bilancisti addetti alle bilance automatiche dei soli silos portuali;
- preposti alla conduzione di nastri trasportatori dei silos che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità e piccole riparazioni la cui corretta esecuzione richieda specifiche capacità tecnico-pratiche;
- operatori di pompe di azionamento di torrette e conduttori di pompe di aspirazione di silos;
- pesatore pubblico munito di apposita patente;
- deckman;
- capisquadra di magazzino e ribalta che coordinino più di 3 operai.

### **Impiegati**

- Impiegati addetti alla cassa o ai prelevamenti o versamenti, con esclusione dei semplici portavalori;
- impiegati muniti di delega o di procura limitata per le operazioni ferroviarie, postali e bancarie;
- impiegati addetti al servizio di esazione, sempreché siano autorizzati a quietanzare e a versate;
- personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale;
- agenti esterni consegnatari di merci con il carico-scarico e spedizioni di merci;
- magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, sempreché non compiano abitualmente mansioni manuali;
- fatturisti su tariffe già stabilite anche operanti su videoterminali;
- compilatori di polizze di carico e lettere di vettura aerea anche operanti su videoterminali;
- compilatori di bolle doganali;
- fattorini con mansioni impiegatizie che prevalentemente facciano prelevamenti o versamenti in banca per l'azienda e non per terzi, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc.;
- Archivisti;
- Telefonisti esclusivi e/o centralinisti;
- operatori su sistemi di potenzialità medio-piccola e terminalisti che eseguono operazioni di inserimento di dati per la lettura da documenti oppure che ricevono dati video o a stampa utilizzando programmi preesistenti;
- city couriers juniot (ait coutiers);
- agente di smistamento/operatore aeroportuale senior dopo 24 mesi (air coutierts);
- Addetti al servizio clienti junior (Customer Service);
- telesales funiор;

- Telescriventisti in lingua italiana o su testi già predisposti in lingua estera;
- addetti alla compilazione di lettere di vettura e/o bollette di spedizione comportante la specifica conoscenza delle procedure aggiuntive come contrassegni, anticipate e altre, anche con sistemi computerizzati;
- contabili d'ordine;
- Addetto alla segreteria di funzione.

#### **4° Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono periodi di tirocinio o corsi di addestramento per compiere lavori ed operazioni delicate e complesse, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche. I lavoratori che con mansioni d'ordine e con specifica collaborazione svolgono attività amministrative e/o tecnico-operative che richiedono una preparazione acquisibile attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano limitate responsabilità e autonomia.

#### **Profili esemplificativi**

##### **Operai**

- Operai con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico; scarico; spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci);
- operatore di terminal contenitori che segnala i danni a contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute;
- gruisti, conduttori di grua pulsantiera e analoghe attrezature per la movimentazione e stivaggio delle merci;
- lavoratori che esercitando normalmente le funzioni di pesatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito;
- preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggettatura;
- facchino specializzato: lavoratore che esegue le proprie mansioni con cognizioni tecnico pratiche inerenti all'utilizzazione di una pluralità di macchine, tecnologie e mezzi di sollevamento in analogia ai profili professionali del presente livello 'ovvero facchino con responsabilità del carico — scarico';
- conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 q.li;
- operai qualificati quali: muratori, elettricisti, falegnami, idraulici, meccanici;
- bilancisti addetti alle bilance automatiche;
- addetti alla conduzione di nastri trasportatori;
- personale di custodia che svolge controlli, sorveglianze e verifiche delle merci e degli impianti;
- aiuto macchinisti frigoristi;
- Trattoristi;
- carrellisti;
- attività di manovratori sui raccordi ferroviari insistenti su aree geografiche intersecanti sedi stradali interpedonali;
- altri capisquadra;
- tecnico a bordo treni.

##### **Impiegati**

- Aiuto contabile d'ordine;
- fattorini di ufficio non rientranti nel 3° livello;
- dattilografi, anche con sistemi di videoscrittura;
- altri compilatori di lettere di vettura, bollette di spedizione, ecc., non rientranti nel 3° livello anche con sistemi computerizzati;
- agente di smistamento ed operatore aeroportuale junior (air couriers);
- commessi contatori di calata;

- spuntatori;
- fattorini con mansioni impiegatizie d'ufficio o magazzino che prevalentemente facciano prelevamenti in banca, pagamenti e incassi di fatture, pagamenti di noli, trasporti, ecc.;
- archivisti;
- centralinista responsabile anche del servizio di comunicazioni automatiche (office automation) e reception aziendale;
- Contabili d'ordine
- compilatori di polizze di carico e bolle di accompagnamento e lettere di vettura.

#### **4° Livello Junior**

Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche. Gli addetti alle attività di movimentazione merci che, fermi restando i requisiti professionali di cui sopra, impiegano attrezzature e mezzi di sollevamento complessi per i quali non è necessaria la patente di guida prevista per le aree pubbliche e con esclusione dei conducenti dei cartelli elevatori di cui ai livelli superiori.

#### **5° Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste adeguate conoscenze professionali. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità e autonomia limitatamente alla corretta esecuzione del proprio lavoro. Rientrano in questo livello anche le attività di movimentazione merci e di magazzini che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici e/o elettrici di limitata complessità che richiedono normale capacità esecutiva.

#### **Profili esemplificativi**

##### **Operai**

- Addetto rizzaggio/derizzaggio;
- attività di addetto al magazzino;
- facchino qualificato: lavoratore che svolge attività per abilitarsi alle quali occorre il periodo di pratica di cui alla declaratoria del 6° livello
- attività di carico e scarico merci con utilizzo anche di transpallets manuali ed elettrici, conducenti di carrelli elettrici;
- semplici attività comuni di supporto alla produzione od ai servizi;
- operazioni semplici di imbragaggio di materiale o merci;
- attività di conducenti di macchine operatrici di piccole dimensioni che richiedono normale capacità esecutiva;
- attività di preparazione degli ordini (Picking) con conseguente montaggio e riempimento di elementi prefabbricati (casse, gabbie, scatole, pallet, roller ecc) e di reggettatura;
- manovra di gru che effettuano operazioni di sollevamento, trasporto e deposito di materiali o merci, ovvero operazioni di carico e scarico mezzi anche a bordo di mezzi a conduzione semplice (gru regolate a tetta);
- guardiani e portinai notturni e diurni con semplici compiti di sorveglianza dell'accesso agli impianti;
- uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali garage);
- operai comuni di manutenzione di garage e di officina;
- chiattaioli;
- barcaioli;
- fattorini addetti alla presa e consegna;
- attività di manutentore sui raccordi ferroviari di limitata complessità;
- manovratori di paranco a bandiera.

##### **Impiegati**

- Dattilografi;
- fattorini;
- Telefonisti e centralinisti addetti ad impianti fino a tre linee esterne;

- addetti a mansioni semplici di segreteria.

## **6° Livello**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività produttive che richiedono limitate conoscenze professionali; le attività previste in questo livello non comportano responsabilità ed autonomia. In particolare appartengono a questo livello i lavoratori addetti alla movimentazione merci che utilizzano mezzi di sollevamento semplici.

### **Profili esemplificativi**

#### **Operai**

- Attività manuali di scarico e carico merci — facchino;
- recupero di contenitori ed attrezzi di imballaggio;
- Comuni lavori di pulizia anche con l'ausilio di mezzi meccanici e/o elettrici;
- manovali comuni, compresi quelli di officina;
- guardianie/o personale di custodia alla porta.

## **6° Livello Junior**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici. In particolare lavoratori addetti alla movimentazione delle merci che necessitano di un periodo di addestramento pratico. "Tali lavoratori se apprendisti saranno inquadrati al 6° livello dopo 24 mesi.

### **PERSONALE VIAGGIANTE**

Appartiene alla presente aerea il personale viaggiante, conducenti in possesso delle patenti corrispondenti, adibiti alla guida dei vari automezzi ed aventi specifica professionalità. Altresì appartengono a tale area i conducenti di veicoli, adibiti ad attività di logistica distributiva, che non richiedono necessariamente per la loro conduzione il possesso di patente di guida B o superiore.

**Qualifica 3: Lettera C Lettera B Lettera A**

Conducenti in possesso di patente C — E che conducono veicoli per i quali è previsto il possesso delle rispettive abilitazioni e dotati di apparato cronotachigrafo, che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti, nei confronti dei quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art 11 bis.

### **Profili esemplificativi**

#### **Operai**

Conducenti adibiti a:

- Servizi di trasporto effettuati all'interno di aree produttive, logistiche, portuali, terminalistiche, interportuali e cave;
- Servizi di trasporto ripetitivi, che hanno origine dalla stessa aerea e per le quali l'impegno giornaliero termina presso lo stesso luogo di inizio del servizio.
- Servizi di trasporto in ambito nazionale e internazionale (non sottoposti a particolari abilitazioni, es. container, casse mobili, groupage, centinati, etc.) per i quali spetta indennità di trasferta.
- Servizi di trasporto merci in ambito nazionale e internazionale soggetti a specifiche normative e abilitazioni professionali (ATP, ADR, HACCP, trasporto animali vivi, etc.), per i quali spetta l'indennità di trasferta
- Trasporti per i quali è necessario operare con specifiche attrezzi (es. bisarche, veicoli dotati di apparati di sollevamento e gru di portata superiore a 20 tonnellate, cisterne dotate di apparecchiature di carico e scarico pneumatico, frigoriferi, nonché i trasporti eccezionali, ecc.)

**Qualifica 2: Lettera F Lettera E Lettera D**





Conducenti che utilizzano autocarri isolati per i quali è previsto il possesso della patente C dotati di apparato cronotachigrafo che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti, nei confronti dei quali trovano applicazione le disposizioni per il personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue.

#### **Profili esemplificativi**

##### **Operai**

Conducenti adibiti a:

- Servizi di trasporto effettuati all'interno di aree produttive, logistiche e portuali, terminalistiche, interportuali e cave;
- Servizi di trasporto ripetitivi che hanno origine dalla stessa area e per le quali l'impegno giornaliero termina sullo stesso luogo di inizio del servizio, servizi di trasporto effettuati con veicoli dotati di apparati di sollevamento e gru di portata inferiore alle 20 tonnellate;
- Operazioni di trasporto merci in ambito nazionale e internazionale (non sottoposto a particolari abilitazioni, es. container, casse mobili, groupage, centinati, ecc.) per le quali spetta l'indennità di trasferta.
- Servizi di trasporto merci in ambito nazionale e internazionale soggetti a specifiche normative e abilitazioni professionali (ATP, ADR, HACCP, trasporto animali vivi, etc.), per i quali spetta l'indennità di trasferta

#### **Qualifica 1: Lettera H Lettera G**

Conducenti che utilizzano veicoli per i quali è previsto il possesso della patente B non dotati di apparato cronotachigrafo, adibiti in attività di logistica distributiva e di corriere espresso che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti.

#### **Profili esemplificativi**

##### **Operai**

- Conducenti adibiti in attività di logistica distributiva e di corriere espresso che svolgono attività di guida e operazioni accessorie ai trasporti. –
- Conducenti che utilizzano veicoli per i quali è previsto il possesso della patente B non dotati di apparato cronotachigrafo adibiti a trasporti a lungo raggio ai quali spetta l'indennità di trasferta.
- Conducenti in possesso di particolari abilitazioni, ad es. conducenti che trasportano materiali radioattivi e/o esplosivi.
- Rider: Lavoratori adibiti ad attività di logistica distributiva, comprese le operazioni accessorie ai trasporti, attraverso l'utilizzo di cicli, ciclomotori e motocicli ai quali non spetta l'indennità di trasferta
- Operai - Personale viaggiante che utilizza cicli;
- Operai - Personale viaggiante che utilizza ciclomotori e motocicli.

### **Art. 75**

#### **Paga Base Nazionale Conglobata**

- 1) La determinazione della paga base nazionale conglobata, per ciascun livello, è contenuta nelle tabelle qui nell'allegato "A"
- 2) La contribuzione previdenziale e assistenziale non può essere calcolata su imponibili giornalieri inferiori a quelli stabiliti per legge. Più precisamente, la retribuzione da assumere ai fini contributivi deve essere determinata nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia minima imponibile (minimo contrattuale e di minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla legge).
- 3) In applicazione delle previsioni di cui all'art. 7, DL n. 463/1983, anche i valori minimi di retribuzione giornaliera già stabiliti dal legislatore per diversi settori, rivalutati annualmente in relazione all'aumento dell'indice medio

del costo della vita (cfr. DL 402/1981, convertito in L. 537/1981) devono essere adeguati al minimo di cui al già menzionato Art. 7, DL n. 463/1983 se inferiori al medesimo

- 4) Le parti concordano nel rivalutare gli importi delle retribuzioni della Paga Base Nazionale Conglobata, di anno in anno, in base alla variazione media annuale (Gennaio/Dicembre) dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (NIC con tabacchi); il valore minimo della variazione della retribuzione del Paga Base Nazionale Conglobata non potrà essere inferiore al 1%; le parti si impegnano a svolgere incontri periodici per valutare il rapporto tra retribuzioni e potere d'acquisto e, eventualmente, a variare e/o modificare l'indicatore di riferimento.
- 5) Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del presente CCNL, ai lavoratori cui si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dal mese successivo alla presentazione della piattaforma, se successiva ai tre mesi di cui sopra, un elemento provvisorio della retribuzione.
- 6) L'importo di detto elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato alla Paga Base Nazionale Conglobata vigente, comprensiva degli scatti di anzianità. Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.
- 7) Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

### Art. 76 Scatti di anzianità

- 1) L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'Impresa;
- 2) Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa azienda), indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto al compimento di ogni biennio di anzianità e fino ad un massimo di 5 bienni, un aumento in cifra fissa differenziata riferita al livello retributivo di appartenenza al momento della maturazione di ciascun biennio di anzianità.
- 3) Gli scatti triennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità, gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento;

#### Personale non viaggiante Personale viaggiante

Livello	Euro	Parametro	Euro
Quadri	30,99	C3	24,79
1°	29,44	B3	24,79
2°	26,86	A3	24,79
3° Super	24,79	F2	24,27
3°	24,27	E2	24,27
4°	23,24	D2	24,27
4J	22,34	H1	23,24
5°	22,21	G1	23,14
6°	20,66	I	22,18
6°J	18,78	L	21,62

- 4) Gli aumenti periodici di anzianità non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti negli aumenti periodici di anzianità maturati o da maturare.
- 5) Gli aumenti periodici di anzianità decoreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.



- 6) In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza.
- 7) Il lavoratore avrà diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo.
- 8) La frazione di biennio in corso al momento del passaggio del livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità del nuovo livello.

## Art. 77- Altre Indennità

### **Indennità Area Dirigenza**

- 1) In relazione alle funzioni esercitate, ed in collegamento al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati, ai dirigenti viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari ad almeno il 20% della retribuzione tabellare.
- 2) Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari.

### **Indennità Area Quadri**

- 3) In relazione alle funzioni esercitate, ed in collegamento al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati, ai lavoratori quadri viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari ad € 51,65 (cinquantuno/sessantacinque).
- 4) Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari.

### **Indennità d'Icarico**

- 5) Ai dipendenti destinatari di un incarico specifico individuato, è corrisposta un'indennità linda mensile della durata massima di 12 mensilità, di importo minimo pari ad €80,00 (ottanta/00).
- 6) L'indennità è legata alla durata dell'incarico può essere revocata anche anticipatamente rispetto alla scadenza dell'incarico.

### **Superminimo**

- 7) Ai dipendenti che nello Svolgimento dei propri compiti abbiano dimostrato di possedere doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovative, l'ente può riconoscere un aumento professionale, non riassorbibile, di importo minimo lordo mensile per tredici mensilità pari a: per l'Area Quadro di €105,00 (centocinque/00), per lavoratori dal 1° al 3° Livello €60,00 (sessanta/00), per i lavoratori dal 4° al 6° livello €50,00 (cinquanta/00)

### **Indennità Apicale di Funzione**

- 8) Ai dipendenti appartenenti al gradino economico apicale l'ente può attribuire un'indennità apicale di funzione di importo minimo lardo mensile per dodici mensilità pari ad a: per i lavoratori dal 1° al 3° Livello €140,00 (centoquaranta/00), per i lavoratori dal 4° al 6° Livello €80,00 (ottanta/00).
- 9) L'indennità apicale di funzione viene corrisposta per la durata massima di un anno e può essere confermata.

### **Indennità di cassa**

- 10) Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità di errori che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e maneggio di denaro nella misura del 10% mensile della retribuzione tabellare
- 11) Qualora dovessero riscontrarsi ammanchi di Cassa la discordanza dovrà essere tempestivamente contestata al lavoratore che potrà esercitare il proprio diritto di rivalsa, per iscritto, al datore di lavoro nei 5 giorni successivi.

### **Indennità varie e alloggio al personale**

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

### **Indennità zona malarica**

- 14) Il lavoratore in zona malarica, riconosciuta tale dalle Autorità sanitarie competenti, ha diritto ad un'indennità di rischio, la cui entità deve essere concordata dalle organizzazioni sindacali territoriali competenti.

### **Indennità di alta montagna**

- 15) Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori dalla loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le Associazioni sindacali territoriali competenti.

### **Indennità di lontananza dai centri abitati**

- 16) Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 30 Km in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda che non provveda direttamente al trasporto stesso corrisponderà un indennizzo da concordarsi fra le Associazioni sindacali territoriali competenti.

### **Alloggio al personale**

- 17) Al personale cui, per esigenze di servizio, l'azienda chieda di restare continuativamente a disposizione dell'azienda stessa, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.



## APPENDICE TABELLE RETRIBUTIVE

### MINIMI CONTRATTUALI TRASPORTO E LOGISTICA, MERCI E SPEDIZIONE

#### **Personale non viaggiante**

Livello	1.03.2024	1.10.2024	Parametri
Quadri	2.323,48	2.361,89	169
1°	2.182,07	2.218,21	159
2°	2.004,58	2.037,77	146
<b>3° Super</b>	<b>1.810,37</b>	<b>1.840,37</b>	<b>132</b>
3°	1.761,69	1.790,87	128
4°	1.675,69	1.703,42	122
4° Junior	1.632,02	1.659,07	119
5°	1.597,70	1.624,06	116
6°	1.493,28	1.518,05	109
6° Junior	1.373,62	1.396,35	100

#### **Personale viaggiante**

Livello	1.03.2024	1.10.2024	Parametri
C3	1.811,01	1.841,12	133,5
<b>B3</b>	<b>1.810,37</b>	<b>1.840,37</b>	<b>133,0</b>
A3	1.809,73	1.839,62	132,5
F2	1.762,36	1.791,57	129,5
E2	1.761,73	1.790,82	129,0
D2	1.761,10	1.790,08	128,5
H1	1.707,09	1.735,17	124,5
G1	1.700,23	1.728,20	124,0
I	1.497,30	1.522,12	110
I	1.578,96	1.605,13	116
L	1.497,30	1.522,12	110
L	1.578,96	1.605,13	116
L	1.619,81	1.646,66	119





EDR			
Personale non viaggiante		Personale viaggiante	
Livello	1.03.2024	Livello	1.3.2024
Quadri	13,80	C3	11,04
1°	13,05	<b>B3</b>	<b>10,90</b>
2°	12,06	A3	9,96
<b>3° Super</b>	<b>10,00</b>	F2	9,74
3°	9,70	E2	9,70
4°	9,24	D2	9,66
4° Junior	9,02	H1	9,36
5°	8,79	G1	9,32
6°	8,26	I	8,27
6° Junior	8,00	I	8,72
		L	8,27
		L	8,72
		L	8,95

## Appendice

### TABELLA B

Tabelle Retributive per servizi di facchinaggio, pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione, derattizzazione igiene ambientale oltre le attività di servizi ausiliari, integrativi e multiservizi ed ex coop. DPR 602/70

Cooperative e imprese

Distribuzione delle Merci, della Logistica e dei Servizi Privati

Inquadramento	Minimi al 01/03/2024	Minimi al 01/10/2024
Quadri	€ 2.336,30	€ 2.374,70
Primo livello	€ 2.194,15	€ 2.230,30
Secondo livello	€ 2.015,70	€ 2.048,85
Terzo livello Super	€ 1.821,05	€ 1.851,20
Terzo livello	€ 1.772,15	€ 1.801,35
Quarto livello	€ 1.716,50	€ 1.744,55
Quinto livello	€ 1.606,50	€ 1.632,90
Sesto livello	€ 1.501,55	€ 1.526,35
Settimo livello	€ 1.381,25	€ 1.403,95

## APPENDICE

Valutata la notevole espansione dell'utilizzo del servizio di consegna a domicilio di merci tramite mezzi di trasporto che non richiedono il possesso di patente di guida di categoria B o superiore, l'evoluzione della tecnologia con gli eventuali droni, le parti stipulanti il presente CCNL intendono disciplinare anche i rapporti di lavoro finalizzati allo svolgimento dell'attività appena descritta.

### **Art. 1 Norme generali**

Ai lavoratori assunti, siano essi soci lavoratori e/o dipendenti per lo svolgimento dell'attività di consegna merci a domicilio tramite l'utilizzo di cicli, ciclomotori e motocicli e/o motocarri ape, anche a tre ruote, comunemente definiti "Riders", si applicano tutte le coperture assicurative e previdenziali previste dalle vigenti norme e dal presente CCNL, compresa l'Assistenza Sanitaria Integrativa e la Bilateralità contrattuale.

Nell'evoluzione delle consegne a domicilio anche se questi utilizzano i cosiddetti "droni" spettano le tutele vigenti in materi di rapporto di lavoro

### **Art. 2 Inquadramento**

I Riders rientrano nella categoria del personale viaggiante al quale non spetta l'indennità di trasferta e vengono inquadrati nei seguenti livelli:

-Livello A - parametro 110

Personale che effettua il servizio utilizzando cicli. Dopo 6 mesi di attività verrà assegnato al parametro 116.

-Livello B - parametro 110

Personale che effettua il servizio utilizzando ciclomotori o motocicli. Dopo 6 mesi di attività verrà assegnato al parametro 116 e, trascorsi ulteriori 9 mesi, verrà assegnato al parametro 119.

-Livello C (di nuova istituzione) Personale che effettua consegna con Droni e muniti di apposito patentino verrà riconosciuta un'indennità volo pari a 60,00 €. Mensili

### **Art. 3 - Orario di lavoro**

L'orario settimanale di lavoro è pari a 39 ore settimanali, distribuibili su 5 o 6 giorni, conguagliabile nell'arco di 4 settimane. In ogni caso la durata media massima dell'orario di lavoro settimanale non può superare le 48 ore.

L'orario giornaliero e la relativa retribuzione, anche come risultante da una o più riprese, non potrà complessivamente essere inferiore a 2 ore.

Per orario di lavoro si intende ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine della prestazione.

Il lavoratore, all'inizio del servizio assegnato, dovrà trovarsi nel luogo indicato dal datore di lavoro e potrà dare prova della sua presenza anche attraverso strumenti multimediali.

### **Art. 4 - Apprendistato professionalizzante**

La durata massima dell'apprendistato è fissata in 36 mesi e la retribuzione sarà pari a quella prevista per il livello di inquadramento di cui all'art. 2).

### **Art. 5 - Dispositivi di Prevenzione Infortuni**

Sarà cura del datore di lavoro dotare il personale degli opportuni DPI tenendo conto delle peculiari caratteristiche dell'attività svolta. A titolo puramente esemplificativo: casco, indumenti ad alta visibilità, luci di segnalazione, guanti ecc.

### **Art. 6 - Accordi di secondo livello**

Stante la particolarità dell'attività in oggetto e le differenziazioni del tessuto urbanistico ove gli addetti andranno ad operare, a livello territoriale le parti firmatarie del presente CCNL potranno addivenire alla stipula di accordi, anche



aziendali, per disciplinare materie connesse ai fabbisogni formativi, in particolare legati all'utilizzo di sistemi digitali, alla definizione di un Premio di Risultato, alle procedure di protezione della privacy necessarie a seguito dell'adozione di strumenti che rilevano la posizione dei lavoratori, all'attivazione di programmi di Welfare aziendale.

**Art. 7 - Ente Bilaterale FUEB**

La Commissione dell'Ente Blaterale interviene per la certificazione del rapporto e per le qualifiche inerenti all'impiego dei soci lavoratori e lavoratori dipendenti e la stessa certificherà la qualifica spettante in base all'incarico di lavoro da svolgere.



**TABELLA RETRIBUTIVA A RIDERS**

Livello	Periodo	Parametri	Minimi dal 01/03/2024
A	Primi 6 mesi	110	€ 1.530,40
A	Mesi successivi	116	€ 1.613,90
B	Primi 6 mesi	110	€ 1.530,40
B	Ulteriori 9 mesi	116	€ 1.613,90
B	Mesi successivi	119	€ 1.655,65
C	Primi 6 mesi	119	€.1.655.65*
C	Mesi Successivi	119	€.1.880,90*

EDR compreso nei minimi tabellari