

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI PULIZIA,
E SERVIZI INTEGRATI/ MULTISERVIZI**

In vigore dal 01/09/2023 al 31/08/2026

Testo ufficiale

Anno 2023

L'anno 2023, il giorno 25 del mese di agosto in ROMA:

TRA:

A.N.A.P. Associazione Nazionale Aziende e Professionisti C.F. 97843460581 con sede legale alla Viale Angelico 205/A6 in Roma rappresentata dal Presidente Petrucci Damiano,

A.L.IM. Associazione Liberi Imprenditori C.F. 96037140173 con sede legale in Via Giovanni Quarena, 145 Gavardo (BS) rappresentata dal Presidente Giovanni Giannini,

VALITALIA P.M.I. Associazione Nazionale Piccole Medie Imprese e Professionisti con sede legale in Via G. Vito Galati, 72 Roma rappresentata dal Presidente Nazionale Miriana Plini,

e

S.E.L.P. Sindacato Lavorati Europei e Pensionati C.F. 97851660585 con sede legale in Via Egerio Levio 18/20 Roma rappresentata dal Segretario Generale Aggiunto Raffaele Tovino,

S.L.E. Sindacato Lavoratori Europei C.F. 96423490588 con sede legale in Viale Raf Vallone, 5 Roma rappresentato dal Segretario Generale Roberto Plini,

si è addivenuti alla stipula del

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI PULIZIA, E
SERVIZI INTEGRATI/ MULTISERVIZI**

Roma 25/08/2023

Sommario	
PREMESSA	10
TITOLO I	11
VALIDITÀ, SFERA DI APPLICAZIONE E VIGENZA CONTRATTUALE	11
Art. 1 Ambito di applicazione del CCNL	11
Art. 2 Validità del CCNL	12
Art. 3 Copie, Deposito e Distribuzione del CCNL	12
Art. 4 Efficacia contratto	12
Art. 5 Decorrenza, Durata e Procedure per il rinnovo	12
Art. 6 Indennità di vacanza contrattuale	13
Art. 7 Allineamento contrattuale	13
Art. 8 Stampa del CCNL e diritto di Esclusiva	13
Art. 9 Copie e deposito del CCNL	13
Art. 10 Distribuzione ai Lavoratori del CCNL	13
TITOLO II	13
RAPPRESENTANZE SINDACALI ED ENTI BILATERALI	13
Art. 11 I Dirigenti Sindacali di RSA	13
TITOLO III	14
RELAZIONI SINDACALI	14
Art. 12 Relazioni sindacali	14
Art. 13 Rappresentanze sindacali	14
Art. 14 Assemblea	15
Art. 15 Permessi per cariche sindacali	15
Art. 16 Diritto di affissione	15
Art. 17 Contributi sindacali	16
Art. 18 Referendum	16
Art.19 Livelli di contrattazione	16
TITOLO IV	18
IL SISTEMA DELLA BILATERALITA'	18
CAPO I	18
L' ADESIONE DEI LAVORATORI E DELL'AZIENDA AD E.N.Bi.Form.	18
Art. 20 Bilaterale Nazionale E.N.Bi.Form.	18
CAPO II	20
ENTI BILATERALI TERRITORIALI	20
Art. 21 Enti Bilaterali Territoriali	20
CAPO III	21
FINANZIAMENTO	21
Art. 22 Finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale E.N.Bi.Form	21
Art. 23 Finanziamento dell'Ente Bilaterale Territoriale	22

Art. 24 Elemento retributivo perequativo per i lavoratori con contratto inferiore al 12 mesi	22
Art. 25 Welfare contrattuale e Privacy	22
CAPO IV	22
ENTE BILATERALE E TUTELA DELLA FORMAZIONE	22
Art. 26 La Formazione professionale	22
TITOLO V	23
FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE-IL FONDO SANITARIO SAN MARCO	23
Art. 28 Fondo Paritetico Interprofessionale	24
TITOLO VI	24
ENTE BILATERALE E.N.Bi.Form E SICUREZZA SUL LAVORO	24
Art. 29 Ente Bilaterale e Sicurezza sul lavoro	24
Art. 30 Formazione Professionale	25
TITOLO VII	25
ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE E.N.BIFORM	25
Art. 31 Organismo Paritetico Nazionale E.N.Bi.Form.	25
Art. 32 Funzioni dell’Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.)	26
Art. 33 Organismi Paritetici Regionali (O.P.R.)	26
Art. 34 Funzionamento degli organismi paritetici	26
Art. 35 Composizione delle controversie	26
Art. 36 Procedure	27
TITOLO VIII	27
LA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	27
Art. 37 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RSL)	27
Art. 38 Incarico al rappresentante per la sicurezza	27
Art. 39 Permessi retribuiti per RLS	28
Art. 40 Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza	28
Art. 41 Consultazione RLS	28
Art. 42 Documentazione ed informativa negli esercizi area turistica	28
Art. 43 Attività riconosciuta per il RLS	28
Art. 44 Quote contrattuali per la sicurezza	29
Art. 45 Elezioni del RLS.	29
Art. 46 Accesso ai luoghi di lavoro	29
Art. 47 Formazione Professionale per l’RLS erogata da E.N.Bi.Fom.	29
Art. 48 Formazione a distanza (FAD)	29
TITOLO IX	30
COMMISSIONI PARITETICHE, CONCILIAZIONE, ARBITRATO	30
Art. 49 Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale	30
Art. 50 Composizione e sede della Commissione Nazionale	30

Art. 51 Convocazione della Commissione Nazionale.....	30
Art. 52 Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale	30
Art. 53 Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale.....	31
Art. 54 Composizione e sede della Commissione Regionale e/o Territoriale	31
Art. 55 Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale.....	31
Art. 56 Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale	31
Art. 57 Conciliazione controversie in sede sindacale.....	31
Art. 58 Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione.....	32
Art. 59 Attivazione della procedura di conciliazione	32
Art. 60 Richiesta del tentativo di conciliazione	32
Art. 61 Convocazioni delle parti.....	32
Art. 62 Istruttoria.....	33
Art. 63 Processo verbale di conciliazione o mancato accordo	33
Art. 64 Risoluzione bonaria della controversia.....	33
Art. 65 Decisioni	33
Art. 66 Il tentativo obbligatorio di conciliazione	33
Art. 67 Risoluzione della lite in via arbitrale	33
Art. 68 Controversie collettive.....	34
Art. 69 Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori	34
TITOLO X	34
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	34
Art. 70 Classificazione Unica del personale	34
Art. 71 Dirigenti.....	35
Art. 72 Quadri	35
Art. 73 Impiegato Direttivo A1.....	36
Art. 74 Impiegato Direttivo A2.....	36
Art. 75 Impiegato Gestionale B1	37
Art. 76 Impiegato Gestionale B2	37
Art. 77 Operatore Specializzato Settoriale C1.....	38
Art. 78 Operatore Qualificato Settoriale C2	39
Art. 79 Operatore Esecutivo Settoriale D1	40
Art. 80 Operatore Esecutivo Settoriale D2.....	42
TITOLO XI DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO	43
Art. 81 Assunzione I requisiti per l'accesso	43
Art. 82 Periodo di prova	44
Art. 83 Mansioni lavorative e variazioni di posizione organizzativa	44
Art. 84 Articolazione dell'orario di lavoro	45
Art. 85 Sospensione del lavoro	45

Art. 86 Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.....	45
Art. 87 Banca delle ore.....	46
Art. 88 Modalità di fruizione.....	46
Art. 89 Lavoro straordinario.....	46
Art. 90 Lavoro notturno	48
Art. 91 Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti.....	48
Art. 92 Permessi retribuiti.....	49
Art. 93 Permessi per decesso e gravi infermità di familiari.....	49
Art. 94 Congedi per gravi motivi familiari.....	50
Art. 95 Lavoro festivo	50
Art. 96 Ferie.....	50
Art. 97 Diritto allo studio – patti formativi.....	51
Art. 98 Congedi per formazione.....	51
Art. 99 Disciplina della richiesta di congedo.....	51
Art. 100 Conservazione del posto di lavoro.....	52
TITOLO XII	52
TRATTAMENTO ECONOMICO	52
CAPO I	52
Art. 101 Normale retribuzione	52
Art. 102 Tipologie di retribuzione.....	52
Art. 103 Retribuzione: Minimi di paga	53
Art. 104 Trattamento personale a provvigione.....	54
Art. 105 Tredicesima e Quattordicesima mensilità	54
Art. 106 Premio di risultato.....	54
Art. 107 Scatti di merito o di professionalizzazione	54
Art. 108 Aumenti periodici di anzianità	54
CAPO II	55
LE INDENNITÀ	55
Art. 109 Indennità di Cassa	55
Art. 110 Indennità per il Lavoro Discontinuo.....	56
Art. 111 Indennità di Mansione Autista/Corriere	56
CAPO III	56
Art. 112 Assenze	56
Art. 113 Malattia.....	57
Art. 114 Obblighi del lavoratore	57
Art. 115 Periodo di comporta	57
Art. 116 Trattamento economico per malattia.....	58
Art. 117 Infortunio	58

Art. 118 Astensione obbligatoria per maternità	58
Art. 119 Aspettativa non retribuita per malattia.....	58
Art. 120 Rimborso spese chilometrico	59
Art. 121 Trasferimento	59
Art. 122 Distacco	59
Art. 123 Trattamento di fine rapporto TFR	60
TITOLO XIII	61
TIPOLOGIE CONTRATTUALI	61
CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA'	61
Art. 124 - Contrattazione collettiva decentrata	61
CONTRATTI FLESSIBILI	61
LAVORO PART TIME	61
Art. 125 Tipologie di lavoro a tempo parziale.....	61
Art. 126 Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale	62
Art. 127 Assunzione.....	62
Art. 128 Clausole di flessibilità ed elastiche	62
Art. 129 Prestazioni supplementari e straordinarie	63
Art. 130 Retribuzione (lavoro a tempo parziale).....	63
Art. 131 Consistenza dell'organico aziendale	64
Art. 132 Diritto di precedenza.....	64
LAVORO INTERMITTENTE	65
Art. 133 Definizione contratto di lavoro intermittente.....	65
Art. 134 Disciplina del rapporto di lavoro intermittente	65
Art. 135 Assunzione.....	66
Art. 136 Indennità di disponibilità.....	66
Art. 137 Retribuzione.....	67
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	67
Art. 138 Requisiti di applicabilità	67
Art. 139 Apposizione del termine.....	68
Art. 140 Periodo di Prova	68
Art. 141 Durata e proroghe	68
Art. 142 Proporzione numerica.....	68
Art. 143 Diritto di precedenza.....	69
Art. 144 Retribuzione.....	69
SOMMINISTRAZIONE	69
Art. 145 Sfera di applicabilità	69
Art. 146 Proporzione numerica	70
Art. 147 Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare	70

Art. 148 Retribuzione (lavoro somministrato)	71
TELELAVORO E LAVORO AGILE – SMART WORKING	71
Art. 149 Definizione.....	71
Art. 150 Sfera di applicabilità	71
Art. 151 Disciplina del rapporto.....	72
Art. 152 Diritti e doveri del telelavoratore	72
Art. 153 Poteri e obblighi del datore di lavoro.....	72
Art. 154 Dotazioni strumentali e utenze	73
Art. 155 Orario di lavoro	73
TITOLO XIV	73
LA TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI	73
Art. 156 Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori	73
Art. 157 Attuazione normativa.....	74
Art. 158 Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza - RLS	74
TITOLO XV	74
LA TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI	74
Art. 159 Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori	74
Art. 160 Attuazione normativa.....	74
Art. 161 Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza - RLS	74
TITOLO XVI	74
L'IGIENE SUL LAVORO.....	74
Art. 162 Igiene sul lavoro: misure generali di tutela.....	74
Art. 163 Sintesi degli obblighi del Datore	75
Art. 164 Sintesi degli obblighi del Preposto	76
In ottemperanza a quanto disposto dalla Legge 215/2021 del 17/12/2021 intervenuta sul D.Lgs 81/08 il Preposto attende ai seguenti compiti:.....	76
Art. 165 Retribuzione spettante al Preposto	77
Art.166 Inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità civile	77
Art.167 Inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità penale.....	77
Art. 168 Delega di funzioni	77
Art. 169 Assenza del Documento di Valutazione dei Rischi	77
Art. 170 Sintesi degli obblighi del Lavoratore	78
Art. 171 Diritti del Lavoratore	78
Art. 172 Poteri di controllo e promozione dei lavoratori.....	78
Art. 173 Sanzioni.....	79
Art. 174 Asseverazione	79
TITOLO XVII	79
CAMBIO D'APPALTO.....	79
Art. 175 Cambio di appalto: procedibilità in presenza di clausola sociale.....	79

Art. 176 Comunicazione dell'Azienda Uscente -avvio della procedura.....	80
Art. 177 Verifiche dell'Azienda Subentrante.....	80
Art. 178 Garanzie contrattuali ed incontri sindacali.....	80
Art. 179 Rifiuto del lavoratore	81
Art. 180 Condizioni particolari	81
Art. 181 Cambio di appalto: tempi	81
Art. 182 Tutele ed armonizzazione	81
Art. 183 Anzianità e Tutele Crescenti.....	81
TITOLO XVIII.....	82
CODICE DISCIPLINARE	82
DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE.....	82
Art. 184 La tutela contro le Molestie Sessuali.....	82
Art. 185 Norme disciplinari e Precisazione del potere gerarchico	82
Art. 186 Correttezza ed educazione	82
Art. 187 Tutela Assicurativa e Previdenziale di Legge e Tutele Integrative	82
Art. 188 Visite mediche preventive e periodiche.....	83
Art. 189 Diritti del Lavoratore: Indumenti e attrezzi di lavoro	83
TITOLO XIX.....	83
CODICE DISCIPLINARE:.....	83
DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE.....	83
Art. 190 Diligenza.....	83
Art. 191 Fedeltà	83
Art. 192 Collaborazione.....	83
Art. 193 Riservatezza	84
Art. 194 Esclusività della prestazione	84
Art. 195 Correttezza.....	84
Art. 196 Educazione	84
Art. 197 Rispetto dell'orario di lavoro.....	84
Art. 198 Sorveglianza Sanitaria	84
Art. 199 Giustificazione assenze	85
Art. 200 Trattenute per assenze ingiustificate o non retribuite.....	85
Art. 201 Entrata e uscita.....	85
Art. 202 Visite d'inventario e di controllo.....	85
Art. 203 Indumenti e attrezzi di lavoro	85
Art. 204 Patto di non concorrenza	85
TITOLO XX.....	86
CODICE DISCIPLINARE:.....	86
DIVIETI DEL LAVORATORE DIPENDENTE.....	86

Art. 205 Divieti del Lavoratore Dipendente	86
Art. 206 Potere Disciplinare del Datore di lavoro	86
TITOLO XXI	86
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E PROCEDURE DI LICENZIAMENTO	86
Art. 207 Provvedimenti disciplinari.....	86
Art. 208 Sanzioni disciplinari.....	87
Art. 209 Risarcimento dei danni	91
TITOLO XXII	92
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	92
Art. 210 Recesso Aziendale.....	92
Art. 211 Risoluzione consensuale	92
Art. 212 Recesso del Lavoratore	93
Art. 213 Periodo di preavviso	94
Art. 214 Sistemi di video sorveglianza aziendale	94

PREMESSA

Il presente CCNL rappresenta il segno tangibile e concreto della convergenza di vedute, del confronto aperto, e del rapporto di rispetto e collaborazione che ha caratterizzato il dialogo tra le OO.SS. sottoscrittrici in merito alla stipula dello stesso.

Le sfide dettate dai cambiamenti in corsa, e la grave conseguente crisi finanziaria che ha colpito il settore, impongono di adottare ogni iniziativa utile a rafforzare il comparto, e richiedono l'impegno delle Parti sociali nell'affiancare e supportare le imprese in tale percorso di adeguamento.

Il settore dei servizi di pulizia, servizi integrati, e multiservizi riveste un ruolo preminente in termini di capacità produttiva ed occupazionale, che anche durante il periodo della pandemia da Covid19 ha mostrato, e continua a mostrare tutta la sua essenzialità.

Le imprese del settore sono state, e continuano ad essere in prima linea nell'attività di contrasto all'emergenza pandemica, al fine di assicurare la tutela della salute pubblica. La peculiarità dei servizi svolti, e la loro natura imprescindibile ha imposto agli operatori di continuare a prestare la loro attività operando spesso in condizioni di incertezza e non completa sicurezza.

Le Parti stipulanti, al fine di consentire la ripartenza di un comparto di tale importanza per l'economia del Paese, hanno posto l'accento sulla necessità di:

- rivisitazione delle politiche attive nel mercato del lavoro da attuarsi in chiave espansiva;
- riduzione del cuneo fiscale che grava sul costo del lavoro: decontribuzione/ detassazione e riduzione dei costi amministrativi e di gestione che pongono un freno alla capacità di sviluppo del sistema;
- incremento del ricorso alla contrattazione di secondo livello, in grado di fornire una risposta ai lavoratori ed alle imprese in termini di produttività, qualità, efficienza;
- snellimento delle procedure burocratiche;
- supportare il welfare aziendale/interaziendale o territoriale;
- svolgere attività di formazione tenendo conto delle novità introdotte dalla Legge n.215 del 2021.

Il presente CCNL è stato rinnovato nella parte normativa, apportando modifiche a diversi istituti, anche alla luce delle recenti novità introdotte in materia di appalti, contrasto alle molestie sessuali, violenza di genere e dalla Legge n.215 del 2021, che ha inasprito le sanzioni nei confronti dei datori di lavoro che non rispettino e non facciano rispettare la normativa contenuta nel T.U. per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs.81/2008, oltre che nella parte salariale, mediante aggiornamento dei valori retributivi.

TITOLO I

VALIDITÀ, SFERA DI APPLICAZIONE E VIGENZA CONTRATTUALE

Art. 1 Ambito di applicazione del CCNL

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica Italiana i rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato, a tempo indeterminato e determinato, tra le aziende operanti nel settore imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi ed il relativo personale dipendente anche per conto terzi le seguenti attività di seguito riportate a titolo di esemplificazione:

- servizi di pulizia, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, etc.);
- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, etc.);
- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, etc.);
- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, etc.);
- servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, etc.);
- servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, etc.);
- servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, etc.);
- servizi alla ristorazione (trasporto e veicolazione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, etc.);
- servizi di pulizia, di manutenzione e altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, etc.);
- servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico - autobus, aeromobili, natanti, etc.);
- servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;
- servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, etc.;
- servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, edifici ed attrezzature comprese la custodia e la gestione di parcheggi non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;
- servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, con esclusione dei call-center, etc.;
- servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, etc.);
- Fornitura di energia elettrica, gas, vapore ed aria condizionata;
- Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento (raccolta, trattamento e fornitura di acqua; gestione delle reti fognarie; attività di raccolta, trattamento e smaltimento rifiuti; recupero dei materiali; attività di risanamento ed altri servizi di gestione dei rifiuti);
- Attività di programmazione e trasmissione;
- Telecomunicazioni;
- Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria;
- Riparazione di computer e beni per uso personale e per la casa.

Il trattamento economico e normativo di cui al presente CCNL si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse.

Art. 2 Validità del CCNL

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 51 D.Lgs. 81/2015, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende del comparto.

Il CCNL costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni relative all'assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali, formazione continua, costituisce condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il contratto collettivo in oggetto ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti Contratti Collettivi Nazionali ed Accordi Speciali che hanno regolato i Settori, nonché le norme e le consuetudini locali.

Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

Art. 3 Copie, Deposito e Distribuzione del CCNL

Le Parti contraenti invieranno copia del presente contratto al C.N.E.L. ed al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali ed Assistenziali interessati, e a tutti gli aventi diritto per Legge.

Distribuzione

Il Datore di lavoro deve distribuire gratuitamente ad ogni singolo Lavoratore dipendente, in servizio o neo assunto, una copia del Testo Ufficiale del presente contratto, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna.; inoltre, il Datore di lavoro esporrà, in luogo accessibile ai Lavoratori, almeno l'estratto della parte disciplinare del presente contratto.

Art. 4 Efficacia contratto

Il presente contratto decorre dal 2023 al 2025, sia per la parte economica che per la parte normativa. Le norme del presente CCNL sono operanti e hanno efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro aderenti al contratto stesso, dei lavoratori e sono obbligatorie per le Organizzazioni stipulanti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione eventualmente pattuita con parti diverse da quelle in questa sede stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle Parti contraenti .

Art. 5 Decorrenza, Durata e Procedure per il rinnovo

La validità del presente contratto, sia per la parte normativa, sia per la parte economica è fissata in tre anni. La decorrenza contrattuale è fissata dal 01/01/2023 al 31/12/2025.

Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

Entro sei mesi dalla scadenza contrattuale, le parti hanno due opportunità:

1) disdire tutti gli accordi contrattuali sottoscritti e non rinnovare più alcun accordo, né normativo, né economico;

2)Inviare, una disdetta contenente contestualmente le proprie rivendicazioni sindacali.

Entro 60 giorni dalla ricezione delle rivendicazioni contrattuali per il rinnovo del CCNL, la parte inattiva, dovrà quantificare la propria controproposta.

Nei successivi 120 giorni, le parti dovranno raggiungere un accordo, pena lo scioglimento dell'accordo inizialmente sottoscritto.

Art. 6 Indennità di vacanza contrattuale

Le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti un'indennità retributiva provvisoria denominata “*Indennità di Vacanza Contrattuale*”. L'Osservatorio nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento.

Art. 7 Allineamento contrattuale

Le aziende che, aderendo ad una delle Organizzazioni datoriali sottoscrittrici del presente CCNL, intendano applicare il presente Contratto Collettivo Nazionale ai propri dipendenti, già assunti con altro CCNL, dovranno garantire al lavoratore un inquadramento contrattuale, secondo l'effettiva mansione svolta presso l'azienda, con riferimento alle declaratorie ed ai profili della Classificazione del Personale previste dal presente CCNL.

Art. 8 Stampa del CCNL e diritto di Esclusiva

Il presente CCNL sarà editato a cura delle Parti sottoscrittrici nel testo conforme all'originale.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici che si riservano, in caso contrario, ogni azione di tutela.

Art. 9 Copie e deposito del CCNL

Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali ed Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per Legge.

Art. 10 Distribuzione ai Lavoratori del CCNL

L'Istituto è tenuto a distribuire gratuitamente ad ogni singolo Dipendente, in servizio o neo assunto, una copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna. Inoltre, esporrà, in luogo accessibile ai Lavoratori, l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL, eventualmente integrata con altre specifiche discipline aziendali.

TITOLO II RAPPRESENTANZE SINDACALI ED ENTI BILATERALI

Art. 11 I Dirigenti Sindacali di RSA

Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi *Dirigenti Sindacali* i lavoratori che fanno parte:

- a) di R.S.A. costituite ai sensi dell'Articolo 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 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

b) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente C.C.N.L.

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 con ricevuta a validità certa anche tramite PEC.

Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso anche la individuazione di un monte ore complessivo.

I Dirigenti Sindacali Aziendali potranno godere di permessi retribuiti, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a otto giorni all'anno. 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 delle rispettive Organizzazioni Sindacali anche tramite PEC. 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, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

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

Fermo restando che 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.

TITOLO III RELAZIONI SINDACALI

Art. 12 Relazioni sindacali

Le Parti convengono che i datori di lavoro a cui si applica il presente contratto, sono tenuti all'iscrizione all'Associazione Datoriale firmataria dello stesso (A.N.A.P.), ed al versamento di una quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione, alla gestione, ed all'assistenza in ordine all'applicazione del presente CCNL.

Tale Contributo d'Assistenza Contrattuale, in sigla "Co.As.Co.", è pari ad €15,00 (quindicieuro) per lavoratore per 12 mensilità e dovrà essere versato tramite F24 con il codice W455 con DM/10-UNIEMENS.

Art. 13 Rappresentanze sindacali

Le OO.SS. firmatari il presente contratto esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle rappresentanze sindacali unitarie R.S.U. e dalle rappresentanze sindacali aziendali R.S.A. e dalle OO. SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L.

La R.S.A. svolge le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle scelte dei Sindacati firmatari.

La R.S.U. in quanto Rappresentante eletto da tutti i lavoratori, nella sottoscrizione degli Accordi impegna tutti i Lavoratori, senza necessità di delega ulteriore.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalle Organizzazioni firmatarie.

Art. 14 Assemblea

I Lavoratori in Aziende con oltre 15 dipendenti, hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la propria opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 8 ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore.

Le aziende dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'articolo 25 dello statuto dei lavoratori.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei dipendenti, o gruppi di essi, e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali.

Della convocazione della riunione deve essere data notizia alla propria Organizzazione aziendale ed alla direzione d'impresa con preavviso di almeno 5 (cinque) giorni, ed indicazione dell'ordine del giorno. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente contratto.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utente. Le assemblee dovranno svolgersi compatibilmente con le esigenze aziendali.

Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le tre ore di durata.

Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede aziendale tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e il servizio di vendita al pubblico.

In caso di svolgimento della prestazione *lavorativa in modalità agile*, al fine di garantire il rispetto dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, saranno messi a disposizione da parte dell'azienda, nel rispetto degli artt. 14, 15 e 20 della legge n. 300/70, idonei ambienti informatici (bacheca elettronica, appositi ambienti virtuali) che consentano al lavoratore agile:

- di interloquire con i propri rappresentanti sindacali;
- di mettere a disposizione comunicazioni aziendali per la totalità dei dipendenti;
- di prenotare interventi, sottoporre domande, effettuare votazioni in tempo reale.

Art. 15 Permessi per cariche sindacali

I lavoratori componenti Organismi direttivi delle OO.SS. (firmatarie del presente contratto) nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali di categoria e confederali hanno diritto, ai sensi dell'Articolo 30 dello Statuto dei lavoratori, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto, purché debitamente documentate dalle OO.SS. nazionali stesse. Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo, per dirigente, di 12 ore al mese non cumulabili, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 24 ore prima dal responsabile territoriale di categoria delle OO.SS. sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio, di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Art. 16 Diritto di affissione

E' consentito alle OO.SS. (firmatarie del presente contratto) l'affissione su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla direzione dell'esercizio aziendale.

Nel caso di svolgimento della *prestazione lavorativa in modalità agile* saranno messi a disposizione, nel rispetto degli artt. 14, 15 e 20 della legge n. 300/70, idonei ambienti informatici (bacheca elettronica, appositi ambienti virtuali) per consentire le suddette comunicazioni.

Art. 17 Contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei Dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta.

I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria Organizzazione sindacale, purché firmataria del presente contratto, per la riscossione di una quota mensile pari ad €. 10,00 (diecieuro) per 12 mensilità.

La delega ha validità dal 1° giorno del mese successivo a quello del rilascio.

L'eventuale revoca della delega deve essere inoltrata in forma scritta all'Organizzazione sindacale interessata e ha efficacia dal mese successivo.

Le trattenute mensili operate dalle singole Strutture sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle Organizzazioni sindacali sono versate entro il giorno 20 del mese successivo al mese di competenza, secondo le modalità comunicate dalle Organizzazioni Sindacali, con accompagnamento, ove richiesto di distinta nominativa.

Le Strutture sono tenute, nei confronti di terzi alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle Organizzazioni sindacali.

Art. 18 Referendum

Il datore di lavoro deve consentire, nelle aziende con più di quindici dipendenti, lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalla R.S.U. tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Nel caso di svolgimento della *prestazione lavorativa in modalità agile* saranno messi a disposizione, nel rispetto degli artt. 14, 15 e 20 della legge n. 300/70, idonei ambienti informatici (bacheca elettronica, appositi ambienti virtuali) per consentire ai lavoratori di effettuare votazioni in tempo reale.

Art.19 Livelli di contrattazione

Le Parti concordano quindi di disciplinare la presente contrattazione collettiva di lavoro su due livelli:

- contrattazione di 1° livello rappresentata dal CCNL di settore;
- contrattazione di 2° livello rappresentata dal contratto territoriale e aziendale.

Contrattazione di 1° livello

La contrattazione collettiva di 1° livello vuole riconoscere il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro che deve basarsi su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del CCNL.

Il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o aziendale.

Per il rinnovo del presente CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative, l'eventuale proposta di rinnovo sarà presentata sei mesi prima della scadenza del CNL stesso mediante racc. A/R da trasmettere alla controparte.

La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà darne riscontro, per iscritto, entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

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

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

Contrattazione di 2° livello

Livello regionale, provinciale, zonale, aziendale

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali, di concerto con le RSA, e assistita dalla parte datoriale prima firmataria del CCNL ovvero A.N.A.P.

In caso di imprese che impieghino meno di 15 dipendenti, la RSA potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva, o per più unità produttive, previo accordo tra le Parti imprenditoriali e sindacali stipulanti il presente CCNL.

La contrattazione di 2° livello, che ha validità massima per anni tre, riguarderà istituti stabiliti dal CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro.

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

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

Le Parti si impegnano, allo scopo di favorire la contrattazione di secondo livello, a stabilire linee guida necessarie all'individuazione dei modelli di "premio presenza variabile" o di "premio di produzione" o di "premio di presenza" o "premio di qualità" o ancora "premio di produttività ed efficienza" nei risultati aziendali.

I summenzionati premi saranno armonizzati con la compatibilità dell'Azienda in funzione:

- 1) degli aumenti retributivi previsti dal contratto;
- 2) delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

Alla contrattazione di Secondo Livello territoriale e/o aziendale sono demandate le seguenti materie:

- rimborsi spese, ticket restaurant ed indennità simili;
- determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;
- articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale, viaggiante e non, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multi periodali;
- approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 92 del 18/7/2012 e dal T.U. Apprendistato;
- programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale;
- casistiche che, nel contratto di lavoro part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20 settimanali ed utilizzo delle clausole elastiche e/o flessibili;

- eventuali mensilità ulteriori rispetto a quelle previste nel presente CCNL;
- gestione del trattamento del tfr anche attraverso l'adesione a fondi speciali costituiti dai firmatari del presente contratto, indirizzato alla previdenza complementare; stipula di polizze integrative sanitarie, anche su scala extraterritoriale, per i lavoratori e nucleo familiare;
- la sottoscrizione dei cosiddetti "contratti di prossimità". Essi potranno essere formalizzati a livello regionale, provinciale, zonale o aziendale secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia
- definizione turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- eventuali forme di flessibilità;
- part time;
- contratti a termine;
- gestione delle crisi aziendali;
- organizzazione delle ferie
- innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
- Individuazione delle figure professionali oggetto di stipula di rapporti di collaborazione coordinate e continuativa e relativo compenso così come previsto all'art.83 del presente contratto
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione", comunque denominato, che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

In tal senso Le Parti hanno concordato di favorire una flessibilità nella retribuzione favorendo le voci variabili rispetto ad una quota di salario base garantito, offrendo così la possibilità di concorrere ai positivi risultati di bilancio conseguiti.

TITOLO IV IL SISTEMA DELLA BILATERALITA'

CAPO I

L' ADESIONE DEI LAVORATORI E DELL'AZIENDA AD E.N.Bi.Form.

Art. 20 Bilaterale Nazionale E.N.Bi.Form.

Le Parti firmatarie del presente contratto convengono sul ruolo di primaria importanza rivestito dagli Enti Bilaterali, strumenti in grado di intercettare, e come tale, di rispondere concretamente ad esigenze ed interessi di tutti gli attori del mondo del lavoro, imprese ma anche lavoratori.

I temi di interesse delle Parti che saranno oggetto di intervento da parte degli strumenti bilaterali che agiscono con modalità paritetica riguardano: la salute e sicurezza nei luoghi ed ambienti di lavoro conformemente a quanto disposto dal D.Lgs 81/2008, welfare integrativo e sostegno al reddito, conciliazione, certificazione dei contratti, assistenza contrattuale, sviluppo della contrattazione di II° livello, apprendistato, interazione tra il mondo dell'istruzione, della formazione ed il mondo del lavoro.

Le Parti stipulanti, al fine di migliorare la gestione partecipativa del presente CCNL, hanno aderito all'Ente Bilaterale per la Formazione, in sigla E.N.Bi.Form, costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

E.N.Bi.Form. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il presente CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

A tal fine, l' E.N.Bi.Form 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 previsioni 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 e in collaborazione con le Regioni e gli 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 di cui al presente CCNL, 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 nonché 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 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 attuati o che si svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- k. svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- l. attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
- m. E.N.Bi.Form svolge inoltre, 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.
- n. Per la certificazione dei contratti di lavoro, E.N.Bi.Form. dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.
- o. Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, può essere riconosciuto mandato ad E.N.Bi.Form Nazionale 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.

- p. E.N.Bi.Form. 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.
- q. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi E.N.Bi.Form 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.
- r. La costituzione degli E.N.Bi.Form Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio Direttivo dell' E.N.Bi.Form Nazionale che ne disciplina il funzionamento con apposito regolamento.
- s. fornisce adeguata informativa ai lavoratori, attraverso le modalità ritenute più idonee ed efficaci, in ordine alle disposizioni adottate dalle Autorità competenti, circa le condotte da assumere in azienda al fine di evitare il possibile contagio da COVID-19 o da qualsiasi pandemia in atto

CAPO II

ENTI BILATERALI TERRITORIALI

Art. 21 Enti Bilaterali Territoriali

E.N.Bi.Form Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:

- a. la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento 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. le azioni più opportune affinché siano predisposti dagli Organismi competenti 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;
- d. i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- e. le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;

E.N.Bi.Form 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, lavoro ripartito e lavoro intermittente.

Per la certificazione dei contratti di lavoro, E.N.Bi.Form Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite all'uopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione in caso di ridotta presenza a livello locale.

L' E.N.Bi.Form Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli 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.

CAPO III FINANZIAMENTO

Art. 22 Finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale E.N.Bi.Form

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei lavoratori all'interno dell'Ente Bilaterale, concordano sulla necessità di rendere le stesse parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente contratto.

Pertanto, per quanti lo applicano, vi è l'obbligatorietà della relativa iscrizione, sia da parte delle Aziende, sia dei Lavoratori, nonché della relativa contribuzione.

L'adesione all'Ente Bilaterale si intende perfezionata con il primo versamento ed il contestuale invio alla segreteria del relativo modulo di bonifico, debitamente compilato in ogni sua parte, entro 7 giorni dall'applicazione del presente contratto;

E'altresi necessaria la compilazione (e l'invio alla segreteria) della scheda Azienda e scheda Dipendente;

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale, nonché degli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di finanziamento e servizio è fissata nella misura di €. 24,00(euro ventiquattro) di cui €. 23,00 a carico del Datore di Lavoro ed €. 1,00 a carico del lavoratore per tutte le mensilità previste dal seguente CCNL; con tale contributo quanto le imprese che i lavoratori potranno usufruire dei servizi e delle convenzioni ad essi dedicati. Qualora l'azienda non voglia usufruire dei servizi e delle convenzioni ad essa dedicati dovrà corrispondere l'importo di €. 4,00 (quattro/00) così ripartito €. 3,00 a carico dell'azienda, €. 1,00 a carico del lavoratore. Tale quota contrattuale di servizio, per il finanziamento dell'Ente Bilaterale, deve intendersi comprensiva della prima consulenza sindacale delle parti sociali costituenti l'Ente Bilaterale. Conseguentemente l'azienda che ometta il versamento della quota di cui al comma 3 è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari ad € 30,00 (trenta,00) per 13/14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto, e nella base di calcolo del TFR.

Il versamento del contributo all'Ente Bilaterale dovrà essere effettuato tramite modello F24 con indicazione del codice tributo TG15 o tramite bonifico bancario sul conto corrente intestato ad E.N.Bi.Form. all'IBAN: IT11 I062 3075 0800 0005 6955 068. Unitamente al versamento dovrà essere inviata all'Ente Bilaterale la distinta, con i riferimenti dell'Azienda ed i nominativi dei Lavoratori.

I contributi a favore dell'Ente Bilaterale devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro, per le prestazioni sanitarie Integrative, i servizi resi dall'Ente Bilaterale, e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

I versamenti sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza, purché di durata Iniziale superiore a 12 mesi.

Le prestazioni Integrative al Servizio Sanitario Nazionale in favore dei lavoratori si intendono erogate attraverso il Fondo Sanitario SAN MARCO e maturano solo in caso di regolarità contributiva, con effetto dal primo giorno del mese successivo alla data d'iscrizione degli stessi da parte del datore di lavoro. Sono possibili quote diverse per ulteriori servizi.

Nessuna prestazione sarà dovuta dall'Ente Bilaterale al Lavoratore qualora l'Azienda non adempia regolarmente al versamento dei contributi o se i versamenti risultino parziali, in tali casi resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore.

Il Datore di Lavoro che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote previste nel presente contratto e nei successivi Regolamenti, è responsabile verso i Lavoratori delle perdite delle

relative prestazioni, ove previste, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del danno e ferme le sanzioni di Legge.

L'Ente Bilaterale potrà esercitare la facoltà di riscossione coattiva al fine di recuperare i contributi dovuti per i soggetti iscritti.

Art. 23 Finanziamento dell'Ente Bilaterale Territoriale

Il regolamento degli enti bilaterali territoriali può stabilire, previo autorizzazione dell'Ente Bilaterale Nazionale, la ricezione volontaria di quote di contribuzione maggiori o diverse.

Le quote contrattuali di servizio dovute all' E.N.Bi.Form. e agli Enti Bilaterali Territoriali sono riscalate mediante un sistema nazionale con riparto automatico.

Il 30% del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'E.N.Bi.Form.

La quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza del gettito - di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali ed in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali.

L'Ente Bilaterale Nazionale potrà erogare parte delle quote riscalate ed accantonate agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti, qualora venga accertata la sussistenza di crediti vantati dai suddetti enti bilaterali territoriali in relazione alle quote riscalate direttamente dagli stessi.

Art. 24 Elemento retributivo perequativo per i lavoratori con contratto inferiore al 12 mesi

Per tutti i lavoratori assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 mesi, ai quali non competono le prestazioni Integrative dell'Ente Bilaterale, sarà corrisposto dal datore di lavoro un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari ad € 10,33, per 13 mensilità, utili alla determinazione dei ratei di mensilità differita, ferie e TPR spettanti.

Tale EDR spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando tale proroga è inferiore od uguale a 12 mesi. In caso di rapporto a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi, non saranno dovute al lavoratore le suddette prestazioni.

Art. 25 Welfare contrattuale e Privacy

A far data dalla stipula del presente CCNL le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti strumenti di welfare, il cui valore dovrà essere stabilito nel regolamento aziendale o in accordi di II° livello. I lavoratori potranno beneficiare di beni e servizi di welfare fino a concorrenza del medesimo valore stabilito entro il 31/12 dell'anno di riferimento.

Le somme residue non fruite entro il 31 dicembre di ciascun annualità non potranno essere riportate a nuovo, né monetizzate a favore dal lavoratore.

In merito a tutto ciò che riguarda la garanzia della protezione dei dati personali, sensibili, sanitari e giudiziari si fa riferimento alla normativa cogente Reg. EU 679/2016 e successive modifiche e integrazioni.

CAPO IV

ENTE BILATERALE E TUTELA DELLA FORMAZIONE

Art. 26 La Formazione professionale

L'evoluzione degli standard qualitativi delle imprese e dei servizi offerti alla clientela assumono per le Parti valenza strategica per lo sviluppo del Settore. Tale obiettivo si persegue prevalentemente mediante la valorizzazione delle risorse umane con particolare riferimento alla formazione professionale.

Dal grado di professionalità degli addetti ai lavori, dipende lo sviluppo dei Settori e la loro capacità competitiva sui mercati internazionali.

Considerati i processi di riforma dei sistemi educativi, formativi e del mercato del lavoro, evidenziati dall'emergenza epidemiologica da COVID19, che ha interessato l'Italia e la maggior parte dei Paesi

europei, le Parti individuano l'occupabilità e l'adattabilità come riferimenti chiave delle politiche e degli strumenti operativi di riferimento.

Il sistema dell'Ente Bilaterale, nelle sue diverse articolazioni, ha assunto come propria priorità lo sviluppo di un sistema di formazione continua che risponda alle nuove esigenze, iniziando una propria riflessione su temi chiave quali il riconoscimento dei crediti formativi, la flessibilizzazione dell'accesso alla formazione per lavoratori ed imprese, anche mediante ricorso al lavoro agile, soprattutto in seguito all'emergenza epidemiologica da COVID-19, l'integrazione fra sistemi.

Con il presente contratto, le Parti ribadiscono il valore strategico della formazione professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative.

In conseguenza di ciò, le Parti, al fine di potenziare le azioni intraprese, si impegnano congiuntamente a richiedere alle competenti istituzioni pubbliche una maggiore e rinnovata attenzione nei confronti degli strumenti formativi destinati ai settori, con particolare riferimento all'attivazione degli investimenti che possono essere realizzati per il tramite degli Enti Bilaterali nel campo della formazione continua.

In questo quadro, considerata la competenza primaria assegnata alle Regioni in materia di formazione professionale e di turismo, si impegnano a sviluppare il confronto, anche tramite gli Enti Bilaterali, con gli Assessorati Regionali alla formazione professionale e al turismo al fine di realizzare le opportune sinergie tra le rispettive iniziative, e ad attivare una sede istituzionale di confronto sul Settore tra Governo e Parti sociali con particolare riferimento allo sviluppo e valorizzazione delle risorse umane e alla formazione professionale.

Le parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al Fondo Paritetico Interprofessionale indicato dall'Associazione Datoriale A.N.A.P..

Le parti congiuntamente concordano sulla opportunità che il fondo interprofessionale si avvalga della rete degli enti bilaterali l'E.N.Bi.Form. e dei relativi centri di servizio quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.

TITOLO V

FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE-IL FONDO SANITARIO SAN MARCO

Art. 27 Previdenza Complementare, Assistenza Integrativa, Fondo Sanitario San Marco

Le parti stipulanti il seguente Contratto, nel riconoscere il ruolo di primaria importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza Integrativa, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare a capitalizzazione individuale, mediante adesione al Fondo Sanitario **San Marco**, da applicare a tutti i dipendenti del settore.

Il Fondo Sanitario San Marco persegue l'obiettivo di gestire i trattamenti assistenziali sanitari integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie, nonché di promuovere la tutela della salute ma anche di migliorare le condizioni di vita di lavoratori, attraverso la diffusione della cultura della prevenzione e l'offerta di strumenti di sanità di alto livello.

A decorrere dalla data di stipula del presente CCNL sono iscritti al Fondo Sanitario **San Marco** tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.

Per ogni soggetto beneficiario, il diritto alle prestazioni dovute dal Fondo Sanitario **San Marco** sorgerà dalla data di iscrizione alla stessa.

Per il finanziamento di Fondo Sanitario **San Marco** è dovuto un contributo mensile obbligatorio minimo per ciascun lavoratore in forza pari ad euro 12,50 under 60 ed euro 15,00 over 60 a carico

dell'azienda. I contributi sono dovuti per 12 mensilità da corrispondersi entro il giorno 16 di ogni mese.

Il datore di lavoro, dopo aver preventivamente udito lavoratori, deciderà di aderire o meno Fondo Sanitario **San Marco**.

Con il primo versamento, conseguente all'avvenuta adesione a San Marco, dovrà essere versata una quota parametrata sulla consistenza dell'organico aziendale, quale quota associativa annua secondo la seguente tabella:

da 1 a 5:	€ 150,00
da 6 a 15:	€ 250,00
da 16 a 30:	€ 350,00
da 31 a 40:	€ 500,00
da 41 a 50:	€ 700,00
oltre 51:	€ 1.200,00

Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote, e contributi, considerati parte integrante del trattamento economico, e pertanto sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale.

Le prestazioni erogabili dal Fondo Sanitario Integrativo rappresentano un diritto contrattuale per il lavoratore, pertanto l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione (EDR) pari ad euro 30,00 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL.

Il pagamento dell'EDR non esonera l'azienda dall'obbligo di risarcire il lavoratore del danno subito.

Art. 28 Fondo Paritetico Interprofessionale

Le Parti aderenti al presente contratto convengono sull'utilizzo dei Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua alle imprese del settore, le cui funzioni verranno regolamentate con successivo specifico accordo, quale strumento per l'accesso alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi di formazione continua.

L'Associazione Datoriale A.N.A.P. individuerà il/i Fondi da utilizzare per il finanziamento di piani formativi con l'obiettivo di aggiornare, qualificare e adeguare le competenze dei lavoratori dipendenti delle aziende aderenti. L'attività dei Fondi interprofessionali ha come destinatari i lavoratori delle imprese che versano il contributo dello 0,30%, come previsto dalla Legge n. 845 del 1978 e s.m.i.

Tramite i Fondi interprofessionali può essere finanziata anche la formazione obbligatoria ex lege, ovvero la formazione sulla sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 con l'applicazione del regime "de minimis".

L'adesione al Fondo viene effettuata dall'impresa tramite denuncia contributiva mensile UNIAMENS, ed è valida fino a revoca.

TITOLO VI ENTE BILATERALE E.N.Bi.Form E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 29 Ente Bilaterale e Sicurezza sul lavoro

È costituita una commissione tecnica che esaminerà - anche avvalendosi del supporto dell'E.N.Bi.Form - i compiti affidati alle parti sociali dal D.Lgs. n. 81 del 2008, al fine di individuare

e proporre entro il 31/08/2026 gli eventuali adattamenti da apportare alle disposizioni contrattuali vigenti.

In attesa di completamento dei lavori della istituenda commissione, le Parti convengono che la valutazione dei progetti formativi previsti dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81 del 2008 - la cui durata, contenuti minimi e modalità di formazione sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome - sono affidate alla competenza dell'E.N.Bi.Form per le aziende multilocalizzate, ed alla competenza degli Enti bilaterali territoriali per altre aziende.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato - o determinato di durata superiore ai tre mesi - i datori di lavoro rilasciano dipendente un'autocertificazione dell'attività formativa svolta presso l'azienda in materia di sicurezza sul lavoro.

Art. 30 Formazione Professionale

Le imprese aderenti al presente contratto si impegnano ad erogare i corsi di formazione e/o aggiornamento professionale, previsti per il RLS e per i lavoratori, per il tramite dell'Ente Bilaterale Organismo Paritetico E.N.Bi.Form.

L'E.N.Bi.Form organizza, attraverso soggetti formatori ad essa collegati, corsi di formazione, generale e specifica, sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, ai sensi del D.lgs. n. 81/08 e ss.mm., per le aziende a basso, medio ed alto rischio, sia in frontali (in aula), che in FAD (formazione a distanza).

TITOLO VII ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE E.N.BI.FORM.

Art. 31 Organismo Paritetico Nazionale E.N.Bi.Form.

Le Parti concordano che l'Organismo, in sigla E.N.Bi.Form. 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.

E.N.Bi.Form è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OO.SS. firmatarie.

A tal fine E.N.Bi.Form attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecnico-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 di 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. A tale fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente.
- 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.
- Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST.

- Svolgere ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall'Organismo costituito.

Art. 32 Funzioni dell'Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.)

L'Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- a) predisporre programmi e moduli formativi utilizzando anche finanziamenti pubblici e della U.E.;
- b) di istanza definitiva per le controversie non risolte a livello di O.P.R. Il definitivo parere, quale esso sia, verrà dato entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta;
- c) di ricerca e studio in materia di sicurezza in relazione anche a quanto avviene a livello europeo;
- d) ricevere dagli organismi Paritetici Regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

Art. 33 Organismi Paritetici Regionali (O.P.R.)

A livello Regionale saranno costituiti gli Organismi Paritetici.

L'Organismo Paritetico oltre agli adempimenti di cui all'art. 51 del D.Lgs n. 81/2008 e successive modifiche avrà i seguenti compiti:

- a) assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali degli O.P.R. e, in quanto tali, saranno trasmessi all'Organismo Paritetico Nazionale, nonché ad Enti ed Istituzioni, quali l'Ispettorato del Lavoro, Magistratura, Regione, ed impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate.
L'O.P.R. potrà inoltre valutare, di volta in volta, l'opportunità di divulgare, nei modi concordemente ritenuti più opportuni, tali pareri.
- b) In caso di mancato accordo, l'O.P.R. o ciascuno dei suoi componenti potrà adire, entro 10 giorni, l'O.P.N.;
- b) promuovere l'informazione e la realizzazione di corsi di formazione per i soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza, secondo i programmi ed i moduli formativi predisposti dall'O.P.N.;
- c) individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del D.Lgs 626/94 e successive modifiche comunicandoli all'O.P.N.;
- d) elaborare, secondo le linee guida dell'O.P.N., specifici progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuovere la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente Regione, operandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;
- e) ricevere i verbali conclusivi delle elezioni della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza;
- f) designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.

Art. 34 Funzionamento degli organismi paritetici

Gli Organismi Paritetici:

- assumono le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;
- redigono motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.

Le parti interessate (istituti, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

Art. 35 Composizione delle controversie

Le parti confermano che, per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro, occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.

A tal fine, le parti interessate (il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti) ricorreranno all'Organismo Paritetico Regionale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

In seconda istanza ricorreranno all'O.P.N.

Art. 36 Procedure

La parte che ricorre all'O.P.R. ne informa senza ritardo le altre parti interessate; in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.R. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'O.P.R.

L'O.P.R. assume le proprie decisioni all'unanimità.

Si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese; trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'Organismo Paritetico Nazionale. Per tutta la durata della procedura non si possono prendere iniziative sindacali e legali. Le parti interessate (Istituti, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

TITOLO VIII LA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Il D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii. riunisce in un unico testo le norme esistenti in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Scopo precipuo del suddetto è quello di favorire la diffusione della cultura di prevenzione e protezione in tema di ambiente, salute e sicurezza, e della partecipazione tra i datori di lavoro, i lavoratori, ed i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati.

Art. 37 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RSL)

Il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- 1 rappresentante fino a 200 lavoratori
- 3 rappresentanti da 201 a 1000 lavoratori
- 6 rappresentanti oltre i 1000 lavoratori

Il Rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 81/2008, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività, e nei suoi confronti valgono le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze sindacali.

Art. 38 Incarico al rappresentante per la sicurezza

La costituzione della rappresentanza dei lavoratori deve avvenire mediante elezione diretta da parte dei lavoratori.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori che prestino la loro attività nel settore delle imprese di pulizia, servizi integrati e multiservizi.

Le elezioni dovranno 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. Possono essere eletti tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori del settore turistico. Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi; purchè abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto. Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno alloro interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro. L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile. 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 le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

Art. 39 Permessi retribuiti per RLS

Negli esercizi dell'area delle micro imprese fino ai 15 dipendenti il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza avrà a disposizione n° 16 ore di permesso retribuito annue. Negli esercizi con più di 15 dipendenti, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza avrà a disposizione n° 24 ore di permesso retribuite annue. Il Corso di Formazione di cui all'art. 37, commi 10-13 D.Lgs. 81/2008, secondo il Decreto del Consiglio dei Ministri 16/1/97, durerà un minimo di 32 ore. Il corso di 32 ore è previsto per eventuali aggiornamenti che andranno regolarmente retribuiti dal datore di lavoro.

Art. 40 Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle altre attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e), f), h) e i) del D.Lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico. Di tali dati e delle attività connesse di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto professionale aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi ed aggiornamenti per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione appone la propria firma sul verbale della stessa.

Art. 41 Consultazione RLS

Il D.Lgs. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività. Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle attività aziendali, in corso o in via di definizione. Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

Art. 42 Documentazione ed informativa negli esercizi area turistica

Ai sensi dell'art. 50, comma 4 del D.Lgs. 81/2008, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare il DVR -Documento Valutazione dei Rischi aziendale i documenti e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni. Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto professionale.

Art. 43 Attività riconosciuta per il RLS

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà dare preventivo avviso al Datore di Lavoro almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

Art. 44 Quote contrattuali per la sicurezza

Le parti riconoscono che nell'azione di diffusione dei principi e delle buone pratiche della sicurezza negli ambienti di lavoro c'è ancora molto da fare per accrescere la cultura della sicurezza.

La quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'Ente Bilaterale E.N.Bi.Form.

L'individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) avverrà mediante elezione tra tutti i dipendenti dell'azienda durante un'assemblea appositamente convocata con questo esclusivo argomento all'ordine del giorno.

Art. 45 Elezioni del RLS.

Il RLS è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte. Godono del diritto al voto tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato -a tempo determinato, indeterminato, formazione lavoro. Sono eleggibili solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 46 Accesso ai luoghi di lavoro.

Il RLS, ed il RLST nominato dall'organismo paritetico, avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione Aziendale. Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di legge. L'azienda potrà richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del servizio di prevenzione e protezione o di un proprio incaricato di fiducia.

Art. 47 Formazione Professionale per l'RLS erogata da E.N.Bi.Fom.

Le imprese aderenti al presente contratto si impegnano ad erogare i corsi di formazione e/o aggiornamento professionale, previsti per il RLS e per i lavoratori, per il tramite dell'Ente Bilaterale Nazionale E.N.BI.Form.

L'E.N.Bi.Form. organizza, attraverso soggetti formatori ad essa collegati, corsi di formazione, generale e specifica, sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, ai sensi del D.lgs. n. 81/08 e ss.mm., per le aziende a basso, medio ed alto rischio, sia in frontali (in aula), che in FAD (formazione a distanza).

Art. 48 Formazione a distanza (FAD)

I moduli, complessivamente, saranno progettati per la loro fruizione a distanza per dare ai partecipanti conoscenze e competenze che li mettano in condizione di svolgere il ruolo per il corso specifico per gestire in modo continuativo un sistema aziendale di sicurezza.

Metodologia

Collegamento tramite Internet e utilizzo di slides:

- a. Videocorsi
- b. Documenti e dispense scaricabili;
- c. Verifica di apprendimento: test a risposte multiple.

Verifiche

Saranno del tipo interattivo con Test.

Documentazione

Tutti le slides ed il materiale complementare utilizzato durante il corso saranno fornite al corsista in formato pdf, Tutti i test di verifica del corso, lo sviluppo temporale dei corsi e la copia dell'Attestato saranno conservati quale documentazione della formazione avvenuta.

Attestato

Al termine del percorso formativo sarà consegnato al discente l'Attestato numerato dell'avvenuta formazione valido su tutto il territorio nazionale, in recepimento del principio di

reciprocità e della libera circolazione dei lavoratori e dei titoli professionali legittimamente conseguiti all'interno del medesimo ordinamento giuridico statale e nel quadro di comuni regole sovranazionali ai sensi della Direttiva Europea 2500/36/CE recepita con D.Lgs. 206/2007.

TITOLO IX COMMISSIONI PARITETICHE, CONCILIAZIONE, ARBITRATO

Art. 49 Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale

Le Parti, al fine di prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Art. 50 Composizione e sede della Commissione Nazionale

La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori fino ad un massimo di 4 per organizzazione.

Art. 51 Convocazione della Commissione Nazionale

Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.

La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Art. 52 Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.

Queste sono tenute ad uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti leso un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulati da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

Art. 53 Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale

La Commissione di Conciliazione Regionale interviene, per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale.

Art. 54 Composizione e sede della Commissione Regionale e/o Territoriale

Ciascuna Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori fino ad un massimo di 4 per organizzazione.

La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionali ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato di cui al punto n. 2 dell'articolo precedente ovvero su richiesta di una delle parti a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

Art. 55 Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale

La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Art. 56 Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.

In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

Art. 57 Conciliazione controversie in sede sindacale

Qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima

dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.

Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della Legge n. 604/1966.

Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale E.N.Bi.Form. Territoriale. In assenza di Enti Bilaterali Regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale. Resta salva la facoltà dell'ente bilaterale, qualora ricorrano le circostanze di cui al comma precedente, di procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Art. 58 Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione

La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'Ente Bilaterale E.N.Bi.Form. territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti. La medesima composizione è prevista per la Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso E.N.Bi.Form. Nazionale.

Art. 59 Attivazione della procedura di conciliazione

Il tentativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Art. 60 Richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta del tentativo di conciliazione deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

Art. 61 Convocazioni delle parti

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.

In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Art. 62 Istruttoria

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Art. 63 Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art. 411 c.p.c.

Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.

Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Art. 64 Risoluzione bonaria della controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art. 2113 c.4 del Codice Civile e artt.410 e 411 c.p.c..

Art. 65 Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Regionale e/o Territoriale non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 65.

Art. 66 Il tentativo obbligatorio di conciliazione

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'art. 80 c.4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Art. 67 Risoluzione della lite in via arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la

soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

- a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
- b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
- c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art. 2113 c.4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art. 808ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Art. 68 Controversie collettive

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente CCNL, le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale, di cui al precedente art.60.

Art. 69 Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

In ottemperanza al disposto di cui all'Art 9 della L. 300/1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

TITOLO X CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 70 Classificazione Unica del personale

Le Parti hanno optato per la Classificazione Unica del personale al fine di garantire l'omogeneità nei trattamenti e nelle scadenze contrattuali ed il rispetto della pari dignità nel lavoro, nel rispetto dei diversi ruoli rivestiti e delle conseguenti connesse responsabilità.

L'inquadramento professionale si basa unicamente sulle mansioni svolte, ne consegue una parità retributiva, successivamente integrata dai differenziali regionali, dalle indennità e dalle maggiorazioni correlate ai modi della prestazione, alla sua eventuale onerosità particolare, al lavoro svolto con profili d'orario che richieda maggiore sacrificio.

Resta inteso che l'Azienda ha il diritto di pretendere dal Lavoratore lo svolgimento di mansioni diverse da quelle di assunzione, purché esse appartengano allo stesso livello d'inquadramento professionale prima riconosciuto e ciò ogniqualvolta esse siano richieste da motivate esigenze organizzative e sia stata fornita la necessaria formazione, ex art. 2103 c.c., nonché comunicate con congruo preavviso come previsto dal D. Lgs 104/2022 denominato decreto trasparenza

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore, e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.

Qualora, per esercitare determinate attività siano richieste specifiche autorizzazioni e/o abilitazioni, è convenuto che l'esercizio di tali attività e l'inquadramento nel livello corrispondente avverrà a condizione che il lavoratore sia in possesso dei requisiti previsti. I Lavoratori subordinati ex art. 2094 c.c.: Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai (art. 2095 c.c.), in questo CCNL sono compresi in un'unica Scala Classificatoria articolata su 10 (dieci) livelli:

1. **Dirigente**
2. **Quadro**
3. **Impiegato Direttivo A1**
4. **Impiegato Direttivo A2**
5. **Impiegato Gestionale B1**
6. **Impiegato Gestionale B2**
7. **Operatore Specializzato Settoriale C1**
8. **Operatore Qualificato Settoriale C2**
9. **Operatore Esecutivo Settoriale D1**
10. **Operatore Esecutivo Settoriale D2**

Art. 71 Dirigenti

Appartengono alla Categoria dei Dirigenti i prestatori di lavoro subordinato che svolgono funzioni aziendali con la massima Autonomia, Discrezionalità, Iniziativa e con Potere decisionale

Il Dirigente è dotato di poteri di Rappresentanza esterna, capacità organizzativa, ampia ed estesa autonomia, ed è munito di specifiche Deleghe generali ed operative. Pertanto il Dirigente, con la propria Discrezionalità ed Iniziativa professionali, ha il compito di emanare Direttive a tutta l'Impresa con responsabilità generale e solidale che si riflette sull'intera organizzazione.

In possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell'innovazione e per estendere o ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale, in un ruolo apicale, caratterizzato da un elevatissimo grado di professionalità multidisciplinare e potere decisionale, con funzione di promozione, coordinamento e gestione generale.

Profili Esemplificativi

Direttore o Codirettore o Istitore o Procuratore con Rappresentanza

Art. 72 Quadri

Appartengono alla Categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i Dirigenti, che svolgono, con carattere continuativo e con specifiche Autonomie, Responsabilità, Competenze e Deleghe, funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali in settori specifici di Grandi Aziende o con responsabilità generale per l'intera organizzazione nelle realtà minori, anche decentrate, quali filiali o simili.

Deve saper dimostrare effettiva autorità, capacità di innovazione e promozione, autonomia, integrità ed un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia. Ha la responsabilità dei risultati delle aree autonome e dei gruppi di lavoro coordinati o dell'intera Piccola Azienda.

Profili Esemplificativi

Direttore Generale
Direttore amministrativo.
Direttore di Contabilità Generale
Direttore Finanziario
Direttore Controllo di Gestione
Responsabile Commerciale
Direttore del Personale
Direttore Approvvigionamenti e Logistica
Responsabile dei Sistemi Informativi
Responsabile Tecnico, Nuovi Impianti e Manutenzioni

Art. 73 Impiegato Direttivo A1

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso delle tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi dell'innovazione e per estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale, oltre all'attività di coordinamento organizzativo, gestisce i propri sottoposti e sceglie soluzioni in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti.

Profili Esemplificativi

Direttore di Filiale
Direttore di Agenzia
Direttore amministrativo.
Direttore di Contabilità Generale
Direttore Finanziario
Direttore Controllo di Gestione
Direttore Qualità
Direttore Vendite

Art. 74 Impiegato Direttivo A2

A questo livello appartengono i lavoratori dotati di autonomia organizzativa, consapevolezza critica delle problematiche legate alla conoscenza professionale specifica e all'interfaccia tra campi diversi, specializzati nella soluzione dei problemi, nella ricerca e/o nell'innovazione, al fine di sviluppare nuove conoscenze e procedure, in grado di contribuire alla conoscenza e alla pratica professionale e/o di verificare le prestazioni dei gruppi di lavoro sottoposti dei quali ha la responsabilità disciplinare.

Profili Esemplificativi

Responsabile o Capo Servizio, Responsabile o Capo Area
Responsabile Servizi Amministrativi
Responsabile Finanziario e Assicurativo
Responsabile Controllo di Gestione
Responsabile Servizio Qualità
Capo Servizio Approvvigionamenti
Capo Servizio Personale
Capo Servizio Legale e Contenzioso
Capo Servizio Area Manager
Responsabile di Filiale
Responsabile di Agenzia

Art. 75 Impiegato Gestionale B1

Appartiene a questo livello il lavoratore dotato di abilità cognitive e pratiche necessarie per sviluppare concrete soluzioni creative a problemi di competenza. Gestisce attività o progetti complessi, assumendosi la responsabilità per il processo decisionale, anche in contesti di lavoro imprevedibili. Ha la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di persone e gruppi sottoposti e, di conseguenza, di attivare i procedimenti disciplinari sia per le infrazioni alla parte generale del rapporto, sia per gli aspetti tecnici specifici.

Profili Esemplificativi

Capo Ufficio/Capo Reparto, Operatore di Vendita Gestionale

Art. 76 Impiegato Gestionale B2

Appartiene a questo livello l'impiegato in possesso di elevate e specifiche competenze, preparazione e capacità professionali, autonomia e discrezionalità di poteri e di iniziativa nel proprio settore di attività. Gestisce, controlla e sviluppa le proprie prestazioni e quelle di altri sottoposti.

Profili Esemplificativi

Capo Squadra, Operatore di Vendita di 1° Categoria

Impiegato di Elevato Concetto Plurisettoriale e Coordinatore

Operaio Altamente Specializzato Plurisettoriale e Coordinatore

Capo Ufficio Contabilità

Capo Ufficio Controllo di gestione

Capo Ufficio Approvvigionamento

Capo Ufficio Paghe e Contributi

Capo Ufficio Selezione e Formazione

Capo Ufficio Logistica

Capo Magazzino

Capo Ufficio di settore informatico

Capo Ufficio Disegni e Progetti

Capo Reparto Officine di Riparazione

Capo Reparto Installazioni Impianti

Capo Reparto Manutenzione

Operatore di Vendita Gestionale

Responsabile Centro di Istruzione automobilistica (D.M. 317/95 e s.m.i.)

Veterinario - Responsabile Clinica Veterinaria

Responsabile di Call Center/Contact Center

Responsabile Servizio di Prenotazione

Responsabile Sedi Congressuali

Responsabile di Filiale

Responsabile di Agenzia

Gestore Addetti Commercio Estero

Gestore Vendite di prodotto

Gestore Traduttori

Responsabile Squadra Montatori/Manutentori

Capo Squadra Riparatori

Tecnico-commerciale

Operatore di Vendita di Prima Categoria

Conduttore impianti termici di Prima categoria

Responsabile Reparto Estetica

Responsabile Reparto Parrucchieri

Responsabile Reparto Fangoterapia/Massaggi

Responsabile Didattico di Autoscuola
Realizzatore di Campagne promozionali
Responsabile Artistico - Art Director
Redattore prodotti multimediali - Copy Writer
Responsabile Ufficio Stampa
Responsabile Pubblicità - Web Advertising Manager
Responsabile progettazione dell'esperienza utente - User Experience Designer
Responsabile Ricevimento e Portineria
Interprete simultaneo
Spedizioniere doganale
Impiegato Contenzionista
Tariffista
Gruista Altamente Specializzato Plurisettoriale

Art. 77 Operatore Specializzato Settoriale C1

Cognitive e pratiche necessarie ad organizzare e risolvere problemi specifici nel proprio campo di lavoro. Autonomia: Professionale: nel rispetto di procedure e/o di disposizioni generali ricevute, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, individuando quelle migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d'intervento.

Profili Esemplificativi

Impiegato di Concetto, Operatore di Vendita di 2° Categoria,
Operaio Specializzato Settoriale
Impiegato di Concetto:
Amministrativo
Contabile
Addetto agli Approvvigionamenti
Addetto all'ufficio del personale
Addetto alle pratiche tecniche (catastali, autorizzazioni, licenze ecc.)
Informatico
Addetto alla Logistica
Addetto agli Acquisti
Addetto alla Qualità
Operatore di Vendita di Seconda Categoria
Conduttore impianti termici di Seconda categoria
Magazziniere Specializzato
Parrucchiere/Aconciatore Specializzato e Coordinatore
Barbiere Specializzato e Coordinatore
Truccatore Specializzato e Coordinatore
Massaggiatore Specializzato e Coordinatore
Massoterapista Specializzato e Coordinatore
Insegnante di autoscuola
Coordinatore Ricevimento e Portineria
Coordinatore Call Center/Contact Center
Traduttore Specializzato
Commesso Specializzato e Coordinatore
Tecnico grafico
Grafico Impaginatore
Responsabile comunità virtuale - Web Community Manager - Social Media Manager
Web Developer - Web Content Specialist - Web Designer - Web Master

Tecnico della Comunicazione – Informazione
Tecnico informatico - Tecnico di reti informatiche
Responsabile commercio elettronico - E-commerce manager
Responsabile negozio elettronico - Online Store Manager
Account Manager
Spedizioniere doganale
Impiegato Contenzionista
Pianificatore
Tariffista
Conducente Specializzato di mezzi di trasporto che richiedano Patente di categoria C1, C e/o CE, con oltre 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione
*Conducente Specializzato di mezzi di trasporto che richiedano Patente con CQC merci o CQC persone Conducente Specializzato con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari * o Operatore addetto ai trasporti eccezionali*
Autista Specializzato di autosnodato/autotreno
Gruista Specializzato

Art. 78 Operatore Qualificato Settoriale C2

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati, adibiti ad operazioni di media complessità (amministrative, commerciali, tecniche) per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori od uguali.

Profili Esemplificativi

Impiegato Qualificato

Operatore di Vendita di 3° Categoria

Operatore/Operaio Qualificato

Impiegato Qualificato addetto all'ufficio:

- Contabilità
- Acquisti
- Gestione Ordini
- Commerciale (addetto alle Vendite e Post Vendita; addetto al controllo vendite; creatore o redattore di rapporti di informazioni commerciali)
- Amministrazione del Personale
- CED
- Tecnico

Operatore Qualificato addetto all'ufficio:

- Amministrativo
- Approvvigionamenti
- Commerciale
- Logistica

Addetto Salvataggi EDP

Segretario di Direzione

Segretario con gestione pratiche riservate

Operaio Qualificato

- Installatore o Conducente impianti
- Riparatore
- Manutentore (meccanico, elettrico, idraulico ecc.)

Istruttore di ginnastica - Fitness

Istruttore di nuoto
Insegnante di danza
Magazziniere Qualificato
Bagnino di salvataggio Qualificato
Parrucchiere Qualificato
Barbiere Qualificato
Estetista Qualificato
Massaggiatore Qualificato
Massoterapista Qualificato
Impiegato pratiche automobilistiche
Istruttore di guida
Insegnante di nautica
Impiegato pratiche immobiliari e catastali
Giardiniere Qualificato
Primo Assistente veterinario
Cassiere Qualificato
Commesso Qualificato o Addetto al Controllo vendite –
Addetto al controllo/monitoraggio concorrenza - Addetto al monitoraggio dati
Grafico impaginatore
Coordinatore comunità virtuale - Web Community Manager - Social Media Manager
Tecnico della formazione a distanza - E-Learning
Tecnico della Comunicazione - Informazione
Tecnico Informatico
Spedizioniere Qualificato o Pianificatore Qualificato
Conduttore Qualificato di mezzi di trasporto che richiedano Patente di categoria C1, C e/o CE, nei primi 36 mesi di effettivo lavoro nella mansione
Conduttore Qualificato di motobarche

Art. 79 Operatore Esecutivo Settoriale D1

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di abilità cognitive e pratiche, necessarie per svolgere compiti e risolvere problemi di normale difficoltà, utilizzando regole e strumenti adeguati. Ottempera disposizioni settoriali, con autonomia esecutiva.

Appartengono a questo livello anche i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

Profili Esemplificativi

Impiegato di Elevato Ordine Operatore Esperto Settoriale

Impiegato Amministrativo

Addetta al “back office”

Impiegato Contabile

Impiegato Commerciale

Salvataggio EDP

Centralinista bilingue

Addetta al front office/ricevimento bilingue

Operaio Esperto Settoriale

- Addetto conduzione impianti
- Riparatore
- Manutentore (meccanico, elettrico, idraulico ecc.)
- Addetto al trattamento/pulitura delle facciate, che opera anche con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi

Addetto ai servizi immobiliari

Addetto ai servizi di prenotazione e biglietteria
Addetto agli impianti crematori
Addetto alla casa funeraria
Addetto alla sala del commiato
Addetto alle casse funerarie
Addetto alla tanatoprassi
Addetto alla tanatoestetica
Addetto alle operazioni cimiteriali
Necroforo
Sacrista
Addetto ai Servizi religiosi
Addetto ai servizi ai bagnanti, con brevetto di nuoto
Parrucchiere Esperto Settoriale
Barbiere Esperto Settoriale
Estetista Esperta Settoriale
Massaggiatore
Massoterapista
Spedizionario
Ausiliario spedizionario doganale
Addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni
Spedizionario
Ausiliario spedizionario doganale
Addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni
*Corriere * - Addetto alle consegne di cibi surgelati e/o precotti e/o confezionati, con emissione di bollettazione e/o con esazione*
Conduttore carrelli elevatori di portata di massa complessiva superiore a 3.000 kg
Gruista Operatore carroponte
Imbragatore
Addetto alla movimentazione interna
Autista di autocarro
Autista di autotreno
Operaio agricolo esperto
Giardiniere esperto
Addetto alle disinfestazione, derattizzazione e disinfezione con scelta dei prodotti preconfezionati
Secondo Assistente veterinario
Addetto ai traslochi esperto
Addetto all'installazione, al montaggio e smontaggio mobili
Centralinista
Addetto alle informazioni e accoglienza
Hostess - Steward
Addetto alle attività promozionali
Commesso Junor
Addetto alla cassa o Controllo scadenze e rifornimento merci
Cellista surgelati o precotti
Addetto al caricamento delle distributrici di cibi e bevande, nonché alla piccola riparazione e manutenzione Addetto al confezionamento di prodotti alimentari
Operatore informatico
Operatore di stampa
Addetto Call Center inbound/outbound Senior - Addetto al Customer Care Senior

Art. 80 Operatore Esecutivo Settoriale D2

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e che non necessitano di autorizzazioni (es. guida di automezzi, semplici gestioni o controlli amministrativi preimpostati, acquisti di materiali di ordinario consumo, etc.)

Profili Esemplificativi

Impiegato d'Ordine

- Amministrativo
- Commerciale
- Tecnico
- Addetto al Centralino
- Addetto al Call Center
- Addetto al Contact Center
- Addetto alla Reception - Accoglienza Clienti

Operaio/Operatore Comune

Aiuto Parrucchiere

Aiuto Barbiere

Aiuto Estetista

Addetto alle operazioni cimiteriali

Necroforo

Sacrista - Addetto ai Servizi religiosi

Aiuto Giardiniere

Addetto alla manutenzione del verde

Addetto alle disinfestazione, derattizzazione e disinfezione

Addetto alla manutenzione dei campi sportivi e delle piscine

Addetto alle attività di pulizie, spazzamento e raccolta

Addetto alle pulizie e diserbo delle aree verdi

Addetto alle attività di facchinaggio, trasporto e trasloco

Addetto al montaggio e smontaggio mobili

Addetto Comune di Magazzino e/o Terminal –

Addetto alla preparazione degli ordini (Picking)

Imballatore Comune

Addetto Comune:

- alla rammendatrice, cucitrice, tintoria, stiratura e piegatura a mano e/o a macchina di lenzuola, tovagliati e biancheria in genere, alla numerazione e relativo confezionamento,
- alla lavatura ad acqua, a mano o a macchina, di ogni indumento o strumento
- al lavaggio degli automezzi e al rifornimento carburante o alla pulizia e trattamento delle facciate o
- alle attività di disinfestazione, derattizzazione e disinfezione degli ambienti e/o aree aperte
- alle lavorazioni di materiale di scarto e/o rifiuti
- agli impianti di raccolta differenziata
- alle attività ausiliarie e di supporto in ambito scolastico e sanitario
- al confezionamento pacchi
- alla cernita/conteggio di materiali
- alla toelettatura animali

Addetto alla sicurezza accessi o Guardarobiere

Addetto al deposito bagagli

Addetto al controllo delle attività d'intrattenimento e spettacolo

Addetto al controllo delle piscine o Sorvegliante

Guardiano di deposito
Usciere - Portiere
Fattorino
Addetto alla sosta e parcheggi, anche con esazione
Addetto alla rimozione e bloccaggio veicoli o Accompagnatore Clienti/Visitatori
Addetto biblioteca
Garagista
Facchino
Addetto al Volantinaggio
Addetto Stand/Spazi promozionali
Addetto posizionamento prodotti –
Addetto Call Center inbound/outbound Junior - Addetto al Customer Care Junior - Addetto al back office Junior
Ausiliario alla corrispondenza
Addetto ufficio posta
Fattorino (Riders) o Portapacchi
*Corriere * - Addetto alle consegne*
*Corriere * - Addetto alle consegne di cibi surgelati e/o precotti e/o confezionati*
Conducente di mezzi richiedenti Patente B
Conducente di carrelli elevatori di massa complessiva fino a 3.000 kg
Imbragatore
Addetto alla movimentazione interna - Conduce automezzi con massa massima autorizzata inferiore o uguale a 3.500 kg, richiedenti Patente di categoria B
Autista di autocarro

TITOLO XI DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 81 Assunzione I requisiti per l'accesso

L'assunzione del lavoratore avviene nel rispetto della legge e del presente CCNL.

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro e il lavoratore sottoscrivono il contratto individuale di lavoro, anche nella forma di lettera di assunzione, il quale deve contenere almeno i seguenti elementi:

- data di assunzione;
- tipologia del rapporto e, se a tempo determinato, durata;
- orario di lavoro;
- categoria, ai sensi dell'art. 2095 del codice civile;
- mansioni, livello di inquadramento e la posizione organizzativa;
- trattamento economico;
- sede/i di lavoro ovvero ambito territoriale di operatività;
- durata del periodo di prova;

All'atto dell'assunzione, inoltre, il datore di lavoro consegna al lavoratore copia del presente CCNL contratto, anche in formato elettronico (e-book) ovvero mette a disposizione lo stesso mediante i sistemi informatici aziendali (es. intranet) purché sia facilmente accessibile dal lavoratore stesso.

Per essere assunto, il lavoratore deve presentare o, nei casi in cui possibile per legge, dichiarare al datore di lavoro:

- titolo di studio e titoli professionali, se posseduti;
- certificato di residenza;
- recapito telefonico e indirizzo di posta elettronica (e-mail);
- coordinate bancarie per il pagamento dello stipendio e di altre somme;
- permesso di soggiorno ove obbligatorio;

- curriculum vitae;
- altri documenti necessari in base alla natura del rapporto o richiesti specificatamente dal datore di lavoro (es. patente).

Art. 82 Periodo di prova

L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.

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

- Quadri e livelli A1, A2, B1 e B2: 6 mesi;
- livelli C1, C2, D1 e D2: 3 mesi;

Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al TFR, ai ratei di tredicesima, quattordicesima e all'indennità sostitutiva delle ferie;

Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del contratto stesso.

Qualora entro la scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato a tutti gli effetti.

Art. 83 Mansioni lavorative e variazioni di posizione organizzativa

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

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

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, anche attraverso piattaforme @learning, il cui mancato adempimento, da parte del lavoratore, non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove posizioni organizzative.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti a posizioni organizzative inferiori a quelle precedentemente espletate, purché rientranti nella medesima categoria legale, sono le seguenti:

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

In ogni caso il mutamento di mansioni e/o di posizione organizzativa è comunicato per iscritto, anche in forma telematica, a pena di nullità.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il lavoratore ha diritto alla conservazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti; il trattamento retributivo sarà quello corrispondente alla nuova posizione organizzativa, salve le condizioni di miglior favore non legate alla precedente posizione organizzativa. Fermo restando quanto previsto al successivo *punto 7)*, il lavoratore che non accetta il mutamento di mansioni e/o di posizione organizzativa di cui trattasi può presentare le proprie dimissioni che, nel caso di cui al precedente *punto 2)*, saranno considerate per giusta causa.

Nelle sedi di cui all'art.2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati 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. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro.

Nel caso di assegnazione a posizioni organizzative superiori a quelle precedentemente espletate il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio assente per qualunque ragione, dopo sei mesi continuativi.

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

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

Art. 84 Articolazione dell'orario di lavoro

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 (quaranta) ore settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi.

Per lavoro effettivo deve intendersi ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.

Per i lavoratori non mobili comandati fuori sede rispetto al luogo o ai luoghi dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere dal loro arrivo nel luogo in cui deve svolgersi la prestazione e dura per tutto il tempo in cui si svolge la prestazione stessa.

Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'art.122 del presente CCNL, salvo diverso accordo aziendale o individuale.

Per i lavoratori mobili l'orario di lavoro inizia a decorrere dal loro arrivo nel luogo in cui deve svolgersi la prestazione e dura per tutto il tempo in cui si svolge la prestazione stessa.

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore, salvo diverso accordo aziendale o individuale, per l'attività lavorativa che si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, sia in sede che fuori sede.

Tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle attività ovvero per garantire la sicurezza degli altri collaboratori, nonché tutti gli adempimenti legali, fiscali e/o amministrativi, annuali o periodici possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in maniera tale che siano visibili a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda agli uffici competenti. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

Art. 85 Sospensione del lavoro

In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla retribuzione di fatto per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al punto precedente non si applica nel caso di scioperi.

Art. 86 Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

In considerazione di particolari situazioni di servizio, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane.

Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera assegnata derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi la media delle 173 ore nell'arco di un periodo di dodici mesi.

Peraltro le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi, tramite versamento e prelievo nella Banca delle ore.

Le ore lavorate in eccedenza rispetto a quelle previste contrattualmente e non recuperate entro il 31 dicembre di ogni anno saranno pagate con la maggiorazione del 10%, salvo che il lavoratore ne abbia richiesto l'utilizzo entro il semestre successivo e l'azienda lo consenta.

La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori.

L'azienda deve informare i lavoratori della volontà di utilizzare l'istituto della flessibilità attraverso apposita comunicazione contenente indicazioni di massima sulle modalità di esecuzione della flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori.

Art. 87 Banca delle ore

Le parti convengo di istituire la banca delle ore. Nell'ambito della contrattazione aziendale il lavoratore può optare, in alternativa alla remunerazione come straordinarie delle ore prestate, per l'accantonamento delle ore medesime nella banca ore individuale dalla quale attingere per fruire dei riposi supplementari.

Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle ore nei limiti previsti dall'art.86, comma 1.

Art. 88 Modalità di fruizione

Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta (anche tramite PEC) presentata dal lavoratore almeno 5 giorni prima della fruizione.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l'ora della richiesta.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.

I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate in sede aziendale o a livello individuale.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca delle ore, con i relativi movimenti.

Le ore non utilizzate come riposi compensativi entro il 31 dicembre di ogni anno, saranno retribuite solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro con la maggiorazione prevista per lo straordinario.

Art. 89 Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art.86 comma1 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.

È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 300 ore annue per ogni lavoratore.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è sempre ammesso, anche in deroga al limite di 300 ore, in relazione a:

1. casi di eccezionali esigenze tecniche e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

2. casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o al servizio;
3. eventi particolari come mostre, campagne, concorsi, progetti, gare, ecc. con termini vincolanti di scadenza.

Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del predetto limite delle 300 ore.

Previo accordo con il lavoratore una quota non superiore al 50% del monte ore previsto dal precedente punto 2, potrà confluire nella Banca delle ore, al netto della maggiorazione economica oraria, che sarà liquidata al lavoratore di volta in volta.

Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

Le ore di lavoro ordinario prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 20% sulla quota oraria della normale retribuzione, ai sensi dell'art.18 c.2 del presente CCNL.

Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

Il lavoro straordinario notturno è quello prestato tra le ore 24:00 e le ore 6:00. Non è considerato lavoro straordinario quello svolto di notte nel normale orario di lavoro da lavoratori adibiti a servizi notturni.

Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

a. lavoro straordinario diurno feriale (fino ad 8 ore settimanali)	20%
b. lavoro straordinario diurno feriale (oltre all'ottava ora settimanale)	25%
c. lavoro straordinario notturno (fino ad 8 ore settimanali)	45%
d. lavoro straordinario notturno (oltre all'ottava ora settimanale)	50%
e. lavoro straordinario festivo.....	65%

Fermo restando il limite massimo complessivo di 300 (trecento) ore annue di lavoro straordinario e il rispetto dei limiti contrattuali e legali sull'orario di lavoro giornaliero e settimanale, l'Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi di necessità urgenti od occasionali, o richiesti dalla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge o dal presente CCNL.

È demandata alla Contrattazione Aziendale la possibilità di concordare un diverso limite annuo di lavoro straordinario, purché esso sia rigorosamente motivato, giustificato, temporaneo e nel rispetto dei limiti posti a tutela della salute del Lavoratore. Il Lavoratore effettuerà il lavoro straordinario solo su richiesta o autorizzazione aziendale, trasmessa tramite il Responsabile a ciò preposto e/o autorizzato. La richiesta, l'autorizzazione e la trasmissione tramite il responsabile devono avvenire per iscritto almeno 24 ore prima dell'attività richiesta fatti salvi casi eccezionali non previsti e/o programmabili.

La retribuzione dello straordinario, comprensiva delle maggiorazioni, dovrà essere liquidata con la retribuzione del mese nel quale esso è stato effettuato e dovrà essere evidenziata con apposita voce nel cedolino paga del Lavoratore. Il lavoro straordinario prestato, anche in modo "fisso e continuativo" (per esempio, un'ora per ogni giorno lavorativo), ma entro i limiti complessivi annuali previsti dal presente CCNL, purché contenuto nell'arco temporale di 12 mesi e purché retribuito con le maggiorazioni contrattualmente previste, non potrà in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, non darà origine al *c.d. consolidamento dell'orario*, né potrà trasformare la relativa retribuzione per lavoro straordinario in retribuzione ordinaria.

Superati i 12 mesi continuativi, o i limiti massimi annuali previsti, le Parti aziendali valuteranno il trattamento economico e normativo da applicare, sottoscrivendo un Accordo Assistito tra Azienda e Lavoratore. La retribuzione dello straordinario, sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite, nonché del T.F.R.. Per tutto quanto non previsto dal presente CCNL o dalla successiva Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, in materia d'orario di lavoro e di lavoro straordinario, varranno le condizioni pattuite nella Lettera/Contratto di assunzione, purché esse non siano contrarie alle vigenti norme di Legge.

Art. 90 Lavoro notturno

Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 23.00 e le 6.00 del mattino.

Il lavoro ordinario notturno è compensato applicando una maggiorazione pari al 15% alla aliquota oraria della normale retribuzione di cui all'art.105.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art.106 del presente contratto.

Art. 91 Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Ai sensi degli artt.2 e 3 Legge n.370/1934 e Art.9 c.2 e 3 del D.Lgs.n.66/2003, si prevede per le aziende di poter definire un giorno di riposo diverso dalla domenica quando queste svolgono attività aventi le seguenti caratteristiche:

- a) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- b) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno e l'inizio del turno successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- c) attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

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

i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;

attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;

attività di cui all'art.7 della Legge n.370/1934, fermo restando che, ai sensi dell'artt.1 della stessa Legge n.370/1934, questa non si applica:

- alla moglie, ai parenti ed agli affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro, con lui conviventi ed a suo carico;
- ai lavoranti al proprio domicilio;
- al personale preposto alla direzione tecnica od amministrativa di un'azienda ed avente
diretta
responsabilità nell'andamento dei servizi;

attività indicate agli artt.11, 12 e 13 D.Lgs.n.114/1998 (riforma della disciplina relativa al settore del commercio), e di cui all'art.3 Legge n.323/2000 (stabilimenti termali).

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In

tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 20% sulla quota oraria della retribuzione di cui all'art.106, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

Qualora una delle festività elencate all'art.97 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al precedente punto 3, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'art.105 unitamente alla retribuzione mensile.

Art. 92 Permessi retribuiti

In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all' art. 105 del presente contratto in atto al momento della scadenza, ove non sia possibile fruirne entro il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione superiori a 15 giorno di calendario.

Art. 93 Permessi per decesso e gravi infermità di familiari

In applicazione dell'art.4 della Legge n.53/2000 e degli artt.1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n.278/2000, il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice, qualora il rapporto risulti da certificazione anagrafica.

Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o ad esso convenzionato o, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, della struttura ospedaliera o della clinica, presso la quale il familiare o il convivente è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.

Un congedo straordinario, non retribuito, della durata strettamente rapportata alla natura dell'evento, può essere richiesto in caso di gravi calamità nelle zone di residenza del lavoratore stesso o dei suoi familiari.

In ogni caso, tra il lavoratore e il datore di lavoro, possono essere concordate diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso.

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie.

Art. 94 Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art.4 c.2 della Legge n.53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n.278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art.433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art.3 del citato Decreto Interministeriale.

Art. 95 Lavoro festivo

È considerato lavoro festivo quello prestato il:

- a. 1° gennaio (Capodanno);
- b. 6 gennaio (Epifania);
- c. lunedì di Pasqua;
- d. 25 aprile
- e. 1° maggio (Festa del lavoro);
- f. 2 giugno (Festa della Repubblica);
- g. 15 agosto (Assunzione);
- h. 1° novembre (Ognissanti)
- i. 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- j. 25 dicembre (S. Natale);
- k. 26 dicembre (S. Stefano);
- l. giorno del S. Patrono del luogo di lavoro (sede aziendale).

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate con la maggiorazione del 20% della retribuzione di cui all'art.105.

Resta salvo quanto disposto dall'art.14,4.

Art. 96 Ferie

Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane. Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Compatibilmente con le esigenze aziendali 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.

Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio non sul lavoro di durata superiore a cinque giorni, in presenza di tempestiva comunicazione al datore di lavoro e adeguata giustificazione; salvo diverse disposizioni del datore di lavoro il lavoratore è tenuto a rientrare al lavoro alla scadenza del periodo di ferie previsto, dovendosi concordare le modalità di recupero dei giorni di ferie non goduti a seguito dell'interruzione.

Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'art.105 del presente contratto.

5) Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie, fermo restando

il diritto del lavoratore a completare successivamente, nei termini che saranno concordati, il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorrevano le ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art.105 del presente CCNL.

Art. 97 Diritto allo studio – patti formativi

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962 n.1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942 n.86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata.

Nelle Aziende che occupano fino a 15 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

A livello aziendale possono essere definiti modi e condizioni per la concessione di periodi sabbatici per l'aggiornamento professionale.

In aggiunta a quanto sopra sono possibili specifici patti formativi, tra azienda e lavoratore, che possano portare, con qualunque metodologia di studio o formazione a distanza o autoformazione, ad una maggiore o migliore qualificazione del lavoratore. Le iniziative formative promosse dall'azienda e accettate dal lavoratore, anche con l'assistenza della RSA, potranno prevedere vincoli per il lavoratore aggiuntivi a quelli previsti dal presente CCNL, tra cui il rimborso delle spese o una maggiorazione del periodo di preavviso in caso di dimissioni o un patto di non concorrenza.

Art. 98 Congedi per formazione

Ai sensi dell'art.5 della Legge n.53/2000, 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.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

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. 99 Disciplina della richiesta di congedo

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo, entro 10 giorni dalla presentazione, e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di

rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati, in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo, da comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi aziendali.

Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto, in relazione al periodo di congedo richiesto, o quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Art. 100 Conservazione del posto di lavoro

Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, anche non retribuita, diversa da quella integrativa della formazione.

TITOLO XII TRATTAMENTO ECONOMICO CAPO I

Il Lavoratore ha diritto di ricevere alle normali scadenze il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensilmente prestato, registrato in formale cedolino paga. Tali scadenze dovranno essere comprese entro 16 giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni stesse si riferiscono. La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori (per iscritto nella lettera di assunzione come previsto dal D. Lgs. 104/2022) e, quando essa coincida con un giorno di riposo o festivo, potrà essere anticipata o di diritto spostata al successivo primo giorno lavorativo. È facoltà dell'Azienda corrispondere la retribuzione mediante pagamento tracciabile, quale assegno (circolare, assegno bancario) o bonifico, purché con valuta effettivamente disponibile alla data pattuita per il pagamento delle competenze.

I ritardi di valuta nei bonifici saranno trattati come i ritardi nella corresponsione della retribuzione. In tal caso, oltre 10 giorni dalla prevista data di pagamento decorreranno, da tale data, di pieno diritto gli interessi nella misura attuale dello 0,5% mensile. Inoltre, salvo diverso accordo aziendale, inutilmente decorsi 20 giorni di calendario dalla prevista data di pagamento, il Lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro per giustificato motivo, ma con diritto a percepire dell'indennità di mancato preavviso.

Art. 101 Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a. paga base nazionale;
- b. eventuali EDR, terzi elementi e trattamenti integrativi;
- c. eventuali scatti di merito o di professionalizzazione;
- d. eventuale premialità di risultato;
- e. altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

Art. 102 Tipologie di retribuzione

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art.103 del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i

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

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

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

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

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

Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli B2,C1,C2,D1 e D2, qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento come di seguito indicato:

- primo anno: 6 %
- secondo anno: 3 %

Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri lavoratori dipendenti, limitatamente ai livelli B2, C1, C2, D1 e D2, le retribuzioni ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento come indicato al punto 6) del presente articolo.

Al fine di poter utilizzare le riduzioni retributive indicate al punto 6) del presente articolo, l'azienda deve darne comunicazione preventiva scritta all'E.N.Bi.Form., autocertificando di non aver proceduto entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali saranno effettuate le assunzioni con le retribuzioni ridotte e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa. Al fine di poter utilizzare le riduzioni retributive indicate al punto 7) del presente articolo, l'azienda deve darne comunicazione preventiva scritta all'E.N.Bi.Form.

Art. 103 Retribuzione: Minimi di paga

La paga base nazionale è contenuta nella tabella retributiva, di seguito riportata, comprensiva degli aumenti previsti.

Livello	Retribuzione Mensile settembre 2023	Incremento Mensile settembre 2024	Incremento Mensile settembre 2025	Incremento Mensile settembre 2026
Dirigente	4.674,00 €	134 €	134 €	134 €
Quadro	2.446,00 €	72 €	72 €	72 €
A1	2.160,40 €	62 €	62 €	62 €
A2	1.969,80 €	55 €	55 €	55 €
B1	1.789,80 €	50 €	50 €	50 €

B2	1.745,70 €	45 €	45 €	45 €
C1	1.672,20 €	45 €	45 €	45 €
C2	1.617,60 €	40 €	40 €	40 €
D1	1.557,00 €	40 €	45 €	40 €
D2				

Art. 104 Trattamento personale a provvigione

Al personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, salvo diversi accordi dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla retribuzione di cui all'art.105 del presente CCNL. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno. Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine dell'anno.

Art. 105 Tredicesima e Quattordicesima mensilità

In coincidenza con il periodo natalizio, l'azienda corrisponderà al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

L'Azienda ha facoltà di erogare la 13a mensilità in ratei mensili, unitamente alla retribuzione corrente.

L'azienda corrisponderà, se previsto dalle norme aziendali e comunicato al dipendente nella lettera di assunzione prevista dal D.Lgs. 104/2022, entro il 15 luglio una 14^a mensilità pari ad una retribuzione mensile di fatto. Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati. L'Azienda ha facoltà di erogare la 14a mensilità in ratei mensili, unitamente alla retribuzione corrente.

Art. 106 Premio di risultato

In sede aziendale potrà essere negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati oggettivamente, anche attraverso gli eventuali comitati paritetici.

Il premio di risultato, per consentire le predette misurazioni, sarà corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che saranno soggette a conguaglio.

Art. 107 Scatti di merito o di professionalizzazione

Al fine di premiare la meritocrazia e incentivare la crescita professionale dei lavoratori, le Parti si impegnano a sottoscrivere un apposito accordo aziendale contenente la disciplina per l'erogazione di un importo mensile, aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione, che sarà riconosciuto ai lavoratori, in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.

L'accordo aziendale individuerà gli importi, le tempistiche e modalità di erogazione del quantum nonché i criteri di merito o di professionalizzazione.

Art. 108 Aumenti periodici di anzianità

Per l'anzianità di effettivo servizio maturata presso la stessa Azienda, presumendo un progressivo arricchimento professionale, in funzione dell'esperienza nella mansione, il Dipendente ha diritto a 5

(cinque) aumenti biennali della retribuzione, anche solo detti “Scatti”. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione o dal termine del periodo d'Apprendistato. Gli importi degli scatti in cifra fissa, maturati nel corso di vigenza del presente CNL, sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle misure riportate nella tabella che segue. In occasione del nuovo scatto d'anzianità, l'importo riportato nella Tabella dovrà sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati. In caso di passaggio di livello d'inquadramento, l'importo e il numero degli scatti già maturati si considereranno “scatti congelati” e si sommeranno ai valori che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo di 5 (cinque) scatti biennali per livello. L'importo degli scatti, determinato secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità. La retribuzione degli Scatti concorrerà a formare la Retribuzione Mensile Normale dovuta al Lavoratore per effetto dell'applicazione del presente CCNL. In ogni caso, è fatto salvo l'eventuale trattamento più favorevole previsto o aziendalemente assicurato al Lavoratore. Gli scatti d'anzianità non potranno essere assorbiti da aumenti di merito o da altri aumenti contrattuali. In caso di provenienza da altro CCNL, in occasione dell'Allineamento Retributivo, gli scatti già maturati dal Lavoratore saranno “congelati” nei loro valori previsti dal CCNL di provenienza, eventualmente riparametrati in tredicesimi, qualora nel precedente CCNL fosse previsto un maggior numero di mensilità annuali.

Aumenti periodici di anzianità, valori lordi espressi in euro

Livelli	Importo del singolo scatto
Dirigente	76,80
Quadro (ex QA1)	49,60
A1 (ex A2)	47,20
A2 (ex A3)	42,40
B1 e Op. Vendita Gestionale	40,00
B2 e Op. Vendita di 1° Categoria	38,00
C1 e Op. Vendita di 2° Categoria	36,00
C2 e Op. Vendita di 3° Categoria	34,40
D1 e D	33,60

CAPO II LE INDENNITÀ

Art. 109 Indennità di Cassa

Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 (quindici) giorni solari nel mese, qualora risponda della quadratura dei conti e abbia completa responsabilità per errori con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'Indennità mensile di cassa pari ad € 78,00 lordi. Tale Indennità concorrerà alla formazione della Retribuzione Mensile di Fatto ma, essendo già comprensiva dei ratei di mensilità differite, per previsione delle Parti, sarà ininfluenza nella determinazione della tredicesima mensilità, delle festività, delle ferie, nonché del T.F.R. Avendo tale Indennità natura risarcitoria di un danno potenziale, che non è legato al tempo lavorato, ma alla specifica operazione di “quadratura dei conti”,

sarà ininfluenza l'Indice di Prestazione del Lavoratore e, pertanto, l'Indennità sarà interamente dovuta anche in caso di lavoro a tempo parziale, purché in presenza dei requisiti di mansioni e responsabilità previste al presente articolo.

Art. 110 Indennità per il Lavoro Discontinuo

Tenuto conto che per il Lavoro Discontinuo si prevedono pause di attesa all'interno dell'orario pattuito di lavoro, con riconoscimento della relativa retribuzione mensile, cioè prevista sulla base dell'orario contrattuale (da 174 a 195 ore/mese), le Parti hanno ritenuto congruo prevedere in aggiunta una specifica "Indennità di attesa" di lordi € 4,00 (Euro quattro/00) per ciascuna ora prevista nel contratto individuale come ordinaria, ma eccedente la base di 40 ore/settimanali fino alla 45ª ora settimanale. Le eventuali ore eccedenti la 45ª ora settimanale dovranno essere retribuite con le specifiche maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Art. 111 Indennità di Mansione Autista/Corriere

Tenuto conto che il Lavoratore assegnato a mansioni prevalenti di Autista/Corriere - Addetto alle Consegne, è costretto a svolgere la propria prestazione, oltre che con rischio stradale, in spazi ristretti, con continue discese e salite dal mezzo, aggravate dai frequenti cambi di temperatura meteorologica e con la necessità di provvedere alla consegna della merce e all'eventuale carico/scarico del mezzo, a ristoro del suo particolare maggior disagio, è previsto il riconoscimento di una specifica Indennità giornaliera di Mansione. Tale Indennità dovrà essere riconosciuta per ciascun gruppo di 8 (otto) ore lavorate nella mansione di Autista/Corriere, nei valori di seguito precisati, a seconda del livello d'inquadramento del Lavoratore:

- C1: € 9,10 lordi/per ciascun gruppo di 8 ore lavorate nella mansione;
- C2: € 8,40 lordi/per ciascun gruppo di 8 ore lavorate nella mansione;
- D1: € 7,70 lordi/per ciascun gruppo di 8 ore lavorate nella mansione;
- D2: € 7,00 lordi/per ciascun gruppo di 8 ore lavorate nella mansione.

L'Indennità di Mansione non sarà quindi spettante in caso di assenza, a qualsiasi causa dovuta. Tale Indennità di Mansione non sarà utile nella determinazione della tredicesima mensilità e del T.F.R., essendo già comprensiva dei relativi ratei. Per i Lavoratori la cui mansione corrente sia di Autista/Corriere, nell'Allineamento Contrattuale, la presente Indennità sarà utile nella determinazione del confronto tra le retribuzioni di provenienza e di approdo nella misura del 90% del suo valore medio mensile, convenzionalmente definito su base 13 mensilità. Ciò premesso, si riportano i valori convenzionali dell'Indennità di Mansione, suddivisi per livello d'inquadramento, da computare convenzionalmente in sede di Allineamento Contrattuale in caso di provenienza da altro CCNL:

- C1: € 145,00 lordi;
- C2: € 134,00 lordi;
- D1: € 123,00 lordi;
- D2: € 120,00 lordi.

CAPO III

Art. 112 Assenze

L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e il normale svolgimento dell'attività aziendale.

L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art.209, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art.106 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Art. 113 Malattia

In caso di malattia, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i *preposti* aziendali tramite chiamata telefonica, email o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore, comunicando il numero di protocollo telematico.

In genere in caso di assenza per malattia la certificazione medica è inviata telematicamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia all'INPS il quale, con la medesima modalità, la mette a disposizione del datore di lavoro.

Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata e potranno essere applicati i provvedimenti disciplinari di cui all'art.209.

Art. 114 Obblighi del lavoratore

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti dalle vigenti disposizioni. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Il lavoratore che abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, è obbligato al rientro immediato in azienda. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art.209. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza, che incida sulle possibilità di efficace cura e pronta guarigione.

Art. 115 Periodo di comporta

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, che comporti inabilità temporanea al servizio stesso, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

180 giorni di calendario in un anno (decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre successivo);

per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può, su richiesta del lavoratore, essere estesa fino a 24 mesi.

Se alla scadenza del termine sopra indicato il lavoratore non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di fine rapporto e quanto altro dovuto per legge.

La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di cui al precedente punto 1) lettera a. nei limiti di scadenza del termine del contratto medesimo.

Art. 116 Trattamento economico per malattia

Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:

- a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b. al 75% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 45° giorno;
- c. l'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 45 giorni di malattia nel corso di un anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre);
- d. in caso di patologie certificate da documentazione medico-ospedaliera, l'azienda integrerà fino al 100% della normale retribuzione giornaliera per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno;

Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della normale retribuzione

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt.1 e 2 della Legge n.33/1980.

Art. 117 Infortunio

Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.105 del presente CCNL.

Il lavoratore infortunato dovrà essere obbligatoriamente accompagnato, da un incaricato aziendale e/o comunque alle dipendenze dell'azienda, presso il SSN per l'accertamento immediato del danno subito.

L'indennità a carico azienda, a decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione di fatto.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio.

Art. 118 Astensione obbligatoria per maternità

Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS. Resta salva la facoltà del datore di lavoro di corrispondere alla lavoratrice una integrazione al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto.

In riferimento alla Legge n.90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Art. 119 Aspettativa non retribuita per malattia

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà chiedere, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, di fruire di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto.

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Se al lavoratore non mobile verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

Al lavoratore non mobile che, senza giustificato motivo, non accetta la trasferta, l'azienda deve contestare per iscritto la mancanza, come previsto dal successivo art.210 lett. b. In caso di mancata risposta nei termini previsti o di giustificazioni addotte non ritenute valide da parte del lavoratore, la società può procedere al licenziamento, come previsto dallo stesso art.210, lettera e. Il lavoratore licenziato avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 120 Rimborso spese chilometrico

Il lavoratore autorizzato che utilizza il proprio mezzo di locomozione per motivi di lavoro (es. trasferta) ha diritto al rimborso delle spese sostenute. A tal fine, ove non sia diversamente regolato dalla contrattazione di secondo livello in senso migliorativo per il lavoratore, il rimborso delle spese sostenute è calcolato applicando le tariffe ACI ai chilometri effettivamente percorsi.

Art. 121 Trasferimento

Il lavoratore stabile non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle per le quali è stato assunto, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Non si configura come trasferimento lo spostamento del lavoratore in una unità produttiva entro 50 Km da quella o da quelle per le quali è stato assunto.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno dieci giorni.

3) Al lavoratore, in caso di trasferimento che comporti un cambio di residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, per il tempo strettamente necessario, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio.

Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco.

Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai precedenti punti c.3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.

Qualora, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, il lavoratore ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

Art. 122 Distacco

In distacco del lavoratore presso un altro soggetto è per sua natura temporaneo ma non è subordinato all'indicazione di specifiche ragioni né al consenso del lavoratore distaccato, nei confronti del quale, in ogni caso, il datore di lavoro che lo dispone rimane responsabile del trattamento economico e normativo.

Il distacco che comporti:

- un mutamento di mansioni richiede il consenso del lavoratore interessato;
- un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Qualora il distacco avvenga tra soggetti che abbiano sottoscritto un contratto di rete, ai sensi del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito con modificazioni dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, ovvero appartengano al medesimo gruppo di imprese, l'interesse al distacco da parte del distaccante non deve essere accertato ma si presume connesso e pertanto sorge automaticamente. Al lavoratore che, senza giustificato motivo, si rifiuti di prestare la propria opera nei modi stabiliti dal provvedimento di distacco che non comporti mutamento di mansioni, il datore di lavoro deve contestare per iscritto il fatto, come previsto dal successivo art.210 lett. b In caso di mancata risposta

del lavoratore nei termini previsti o di giustificazioni non accettate, il datore di lavoro può procedere al licenziamento, come previsto dallo stesso art. 210 lett. e con salvaguardia del TFR e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 123 Trattamento di fine rapporto TFR

Determinazione del TFR

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.

Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- a. minimo tabellare conglobato;
- b. superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- c. indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- d. indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- e. tredicesima e quattordicesima;

Richiesta di anticipazione

Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile e della Legge n.68/2000, 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:

- a. eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti
- b. strutture pubbliche;
- c. acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- d. spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del cinquanta per cento del numero totale dei dipendenti. 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:

- a. significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- b. acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
 - l'atto costitutivo della cooperativa;
 - la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
 - la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
 - l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
- c. sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art.5 del D.Lgs.n.151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt.5 e 6 della Legge n.68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Corresponsione del TFR

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

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 60 giorni suindicato, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto

TITOLO XIII TIPOLOGIE CONTRATTUALI CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA'

Art. 124 - Contrattazione collettiva decentrata

Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale o territoriale, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale, possono essere attivate contrattazioni regionali o territoriali.

Rientrano nell'ambito della contrattazione aziendale tutti gli istituti contrattuali, secondo il principio di prevalenza del contratto aziendale, approvato dalla maggioranza dei dipendenti, sul CCNL, fermi restando i limiti della legge nazionale e le regolamentazioni comunitarie e internazionali. Ferma altresì restando la sorveglianza delle Parti stipulanti secondo le procedure che verranno stabilite con successivo accordo.

Al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale, possono essere realizzate specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente CCNL.

Tali intese sono definite a livello aziendale con l'assistenza delle strutture territoriali delle Parti stipulanti, che le sottoscrivono in quanto coerenti con quanto previsto al punto precedente.

Le intese modificative dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata (qualora di natura sperimentale o temporanea), i riferimenti puntuali agli articoli del CCNL oggetto di modifica, le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità dell'accordo con provvedimenti a carico degli inadempienti di entrambe le parti.

CONTRATTI FLESSIBILI LAVORO PART TIME

Art. 125 Tipologie di lavoro a tempo parziale

Le parti considerano il contratto di lavoro a tempo parziale, ossia con un orario di lavoro settimanale inferiore a quello normale (40 ore), uno strumento utile sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori e di dignità pari al contratto di lavoro a tempo pieno.

- a. Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato in uno dei seguenti modi:
 - a. orizzontale, l'orario stabilito è distribuito su 5 o 6 giorni della settimana (es. 4 ore al giorno per 5 giorni);
 - b. verticale, l'orario stabilito è distribuito su 2 o 3 giorni della settimana, alcuni dei quali di durata non inferiore a quella normale (es. 8 ore al giorno per 2 giorni e 4 ore per 1 giorno);
 - c. misto, come combinazione dei primi due (orizzontale e verticale).

Art. 126 Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale e viceversa, salve diverse prescrizioni di legge.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali.

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti, salvo diverse disposizioni di legge, all'atto del passaggio stesso, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Art. 127 Assunzione

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, deve essere stipulato per iscritto.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art.1 del presente CCNL.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art. 128 Clausole di flessibilità ed elastiche

In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del D.Lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:

- a. la dislocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- b. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa;
- c. la attivazione di una flessibilità parallela a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.

L'eventuale rifiuto dello stesso non integra in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza della RSA, ove costituita.

È riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art.10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n.300.

Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, è tenuto a darne comunicazione

al lavoratore con preavviso di almeno 1 giorno lavorativo, ma il lavoratore può accettare la modifica anche comunicata *ad horas*.

Quanto precede non si applica:

- a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore e accettata dal datore di lavoro;
- c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.

Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale.

Art. 129 Prestazioni supplementari e straordinarie

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

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

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

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

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro straordinario, in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento e/o altro provvedimento disciplinare.

Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario vale la maggiorazione unica e onnicomprensiva del 10% della retribuzione di cui all'art.105 del presente CCNL.

Art. 130 Retribuzione (lavoro a tempo parziale)

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello. In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
- h. i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n.300/1970 e successive modificazioni.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della normale retribuzione e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione

feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

In considerazione del fatto che l'orario settimanale di lavoro stabilito con il contratto individuale di lavoro a tempo parziale (part time) è inferiore a quello normale (40 ore), la retribuzione del lavoratore è commisurata (proporzionata) alla durata della prestazione lavorativa, applicando alla retribuzione individuale il coefficiente di conversione dato dal rapporto percentuale tra l'orario settimanale di lavoro stabilito e quello normale (es. 20 ore alla settimana = part time 50%).

Art. 131 Consistenza dell'organico aziendale

In tutti i casi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art. 132 Diritto di precedenza

Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale.

L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali, salvo diverse disposizioni di legge.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 c.3 della legge 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.lgs. n.151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le richieste; sia la domanda del dipendente di

passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa da parte dell'azienda dovranno risultare da atto scritto.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, è previsto un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle per cui si assume. Tale diritto si estingue con il diniego espresso dei lavoratori con le suddette caratteristiche al passaggio a tempo pieno.

LAVORO INTERMITTENTE

Art. 133 Definizione contratto di lavoro intermittente

Con il contratto di lavoro intermittente (vedi art.13 d.lgs. 81/2015), che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati, anche in forme di telelavoro o lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge e di contratto applicabili. Fermo restando che, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, salvo diverse disposizioni di legge, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Art. 134 Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

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

Salvo diverse disposizioni di legge, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

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

Ad esempio per periodi predeterminati si può intendere:

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

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt.4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n.223, che

hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il

- c. contratto di lavoro intermittente;
- d. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 135 Assunzione

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi, in base alle vigenti disposizioni di legge:

- a. indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
- b. luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c. il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto all'articolo successivo;
- d. 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;
- e. i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità, ove presente;
- f. le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- g. il rinvio alle norme del presente articolo.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate all'Ispettorato del Lavoro competente per territorio nonché all'Ente Bilaterale territoriale mediante sms, fax o posta elettronica.

Art. 136 Indennità di disponibilità

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la propria disponibilità all'azienda, restando in attesa di utilizzazione.

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 di cui all'art.105.

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

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente l'azienda, specificando la durata presunta dell'impedimento e, successivamente, documentandone la motivazione.

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

Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al punto 5), perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni.

Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si sia obbligato contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.

In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata autorizza l'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, salvo il caso di maggior danno da risarcire. L'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva risposta alla chiamata dell'azienda.

Art. 137 Retribuzione

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

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali. In alternativa a quanto precede è facoltà dell'azienda adottare un periodo di paga diverso da quello mensile.

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

In caso di evento di malattia intervenuto durante la chiamata, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità eventualmente erogata dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione lorda contrattualmente prevista per tutta la durata della chiamata.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 138 Requisiti di applicabilità

Il contratto di lavoro a tempo determinato è destinato a soddisfare le esigenze variabili sia dei datori di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei lavoratori per svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori interessati a svolgere tale attività, anche in forme di telelavoro o lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge e di contratto applicabili. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art.19 c. 2 del D.Lgs.n.81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, salvo diverse disposizioni di legge, non può superare i trentasei mesi.

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

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

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

Art. 139 Apposizione del termine

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Ai sensi dell'art.23 c.1 del D.Lgs.n.81/2015 le parti stabiliscono che non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 50% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, salvo quanto previsto al successivo art.142.

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

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art. 140 Periodo di Prova

È prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata sarà pari a quella prevista dall'art.2 per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori all'anno, la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del rapporto di lavoro.

Art. 141 Durata e proroghe

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, nei limiti stabiliti dalla legge.

Concluso un contratto di lavoro a tempo determinato, qualora dovessero manifestarsi nuove esigenze temporanee, un ulteriore analogo contratto di lavoro fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso l'Ispettorato del lavoro competente per territorio, nei modi stabiliti dalla legge (vedi art. 19 del D.lgs. 81/2015).

I termini di cui all'art. 19 del D.lgs. 81/2015 non si applicano nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per la sostituzione di lavoratori assenti che hanno diritto alla conservazione del posto. Tuttavia nel contratto individuale consegnato al dipendente assunto a termine deve essere indicato obbligatoriamente il nominativo del lavoratore sostituito. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

Art. 142 Proporzioni numerica

Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 50% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.

Assunzioni esenti da limitazioni numeriche

sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche:

- a. nella fase di avvio di nuove attività per un periodo biennale;
- b. da imprese start-up innovative di cui all'art.25 c.2 e 3 del decreto-legge n.179/2012, convertito con modificazioni, dalla Legge n.221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art.25 per le società già costituite;

- c. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del D.lgs. n.81/2015;
- d. per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi
- e. per sostituzione di lavoratori assenti;
- f. con lavoratori di età superiore a 50 anni.

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

Art. 143 Diritto di precedenza

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

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

Il diritto di precedenza di cui ai punti precedenti può essere esercitato soltanto se il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue al termine di un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti punti 1) e 2) deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'art.1 c.2 Legge n.78/2014. Fermi restando i suddetti termini di sei e tre mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato.

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

Art. 144 Retribuzione

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e la quattordicesima saranno corrisposte e frazionate per 365 esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL salvo che sia stato corrisposto unitamente alle retribuzioni correnti, alle normali scadenze di paga.

In alternativa a quanto precede è facoltà dell'azienda adottare un periodo di paga diverso da quello mensile.

SOMMINISTRAZIONE

Art. 145 Sfera di applicabilità

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

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della Legge n.223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di

- somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
 - d. da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 146 Proporzione numerica

Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato non superiore al 50% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra. Qualora ricorrano particolari evenienze in relazione alle quali l'azienda abbia necessità di superare i limiti previsti, potrà presentare apposita istanza scritta di autorizzazione, da inviarsi a mezzo PEC, all'Ente Bilaterale Territoriale competente che valuterà se ricorrono i presupposti per la concessione di una deroga, in base agli elementi forniti dall'istante a supporto della richiesta.

Tale decisione dovrà essere comunicata per iscritto entro il termine di 20 giorni dal momento del ricevimento della richiesta di deroga. Nel caso in cui non ci sia risposta nel suddetto termine la richiesta si intende accolta.

Art. 147 Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare

Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al D.lgs. n.81/2008. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e per contratto, nei confronti dei propri dipendenti. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

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

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

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

Art. 148 Retribuzione (lavoro somministrato)

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

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

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

TELELAVORO E LAVORO AGILE – SMART WORKING

Art. 149 Definizione

Per smart working o lavoro agile s'intende l'attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali, in quanto consiste in una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il lavoratore opera e la sede del datore di lavoro. Non possono pertanto essere svolte con modalità di smart working quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza costante o prevalente del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

- autisti;
- operatori di vendita;
- lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
- ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo.

Modalità dello smart working:

- domiciliare, ossia svolto nell'abitazione del lavoratore;
- mobile, ossia attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- remotizzato o a distanza, ossia svolto presso strutture attrezzate ubicati in appositi centri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con le sedi aziendali.

La postazione di lavoro presso il domicilio del lavoratore non configura una unità produttiva autonoma del datore di lavoro.

Art. 150 Sfera di applicabilità

Il lavoro agile, anche sotto forma di telelavoro, ha carattere volontario per il datore di lavoro e per il lavoratore, il quale non ha diritto a questa modalità se non espressamente concordata all'atto della assunzione, per cui l'eventuale rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo di licenziamento.

L'accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata della modalità, a tempo parziale, determinato, indeterminato o intermittente. Tale accordo disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore e individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato, ciascuna delle parti può, con preavviso di almeno 60 (sessanta) giorni, dare disdetta dell'accordo e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile dell'attività lavorativa con modalità tradizionale.

Nel caso di accordo per il tempo determinato, il recesso prima del termine è consentito solo al datore di lavoro, al verificarsi di sopravvenute esigenze funzionali/organizzative e richiede un preavviso di almeno 60 (sessanta) giorni, aumentati a 90 (novanta) in caso di lavoratore disabile. Il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano rapporti con il pubblico o la clientela, funzioni di coordinamento e/o controllo di altri dipendenti, mansioni di custodia/vigilanza o di accesso a materiali e/o informazioni che per natura, logistica mancanza di infrastrutture telematiche sicure non possono essere svolte stando al di fuori dei locali aziendali.

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

Art. 151 Disciplina del rapporto

La modalità di lavoro agile è riservata ai lavoratori subordinati, pertanto non applicabile nei confronti di lavoratori occasionali o autonomi, e compatibile con contratto di lavoro a tempo parziale (part-time), a tempo determinato e intermittente, qualunque sia il modo in cui si espleta.

Art. 152 Diritti e doveri del telelavoratore

Al lavoratore agile sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali degli altri lavoratori dipendenti, di pari livello e mansione, impiegati in sede, ed è parimenti assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del datore di lavoro. Il lavoratore agile deve essere messo nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili e ha diritto ad una formazione specifica che utilizzi gli strumenti in dotazione.

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

Al lavoratore agile è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro che il datore di lavoro gli ha messo a disposizione (dotazione) e di informare tempestivamente lo stesso datore di lavoro o il soggetto da lui nominato in caso di guasti o malfunzionamenti degli stessi strumenti. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina anche le modalità di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto dell'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

Art. 153 Poteri e obblighi del datore di lavoro

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

Il datore di lavoro è tenuto a:

- adottare le misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore per fini professionali;
- informare il lavoratore in ordine alla normativa aziendale in materia di protezione dei dati, a cui debba attenersi;
- adottare le misure opportune a prevenire l'isolamento del lavoratore, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi di legge;
- tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna allo stesso lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la

sicurezza (RLS), con cadenza annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del lavoro.

Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo, nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e delle altre attrezzature di lavoro, fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo, tramite software, all'insaputa del lavoratore. 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 lavoratore, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.

Prima dell'inizio della prestazione con la modalità di lavoro agile, il lavoratore deve dichiarare al datore di lavoro di essere stato informato e di conoscere le prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare; fermo restando che tali informazioni e prescrizioni possano essere fornite in forme telematiche con appositi tutorial. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Art. 154 Dotazioni strumentali e utenze

Gli strumenti di lavoro che il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore (dotazione) restano di proprietà dello stesso datore di lavoro, e le spese relative al loro utilizzo (es. elettricità, consumi telefonici) sono oggetto di specifici accordi scritti al momento dell'adozione della specifica modalità di lavoro.

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso 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 è sanzionabile nei modi previsti dal codice disciplinare e comporta l'annullamento dell'accordo in materia di lavoro agile, con il ripristino della modalità tradizionale di svolgimento della prestazione lavorativa. In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore deve darne immediata comunicazione al datore di lavoro, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità competente. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.

Art. 155 Orario di lavoro

Il lavoratore che svolge la prestazione con la modalità di lavoro agile è libero di gestire autonomamente l'orario di lavoro, fermo restando che i compiti assegnatigli devono essere sostanzialmente equivalenti a quelli dei lavoratori di corrispondenti mansioni che svolgono la loro prestazione con modalità tradizionali.

Non sono applicabili al lavoratore che svolge la prestazione con la modalità di lavoro agile le regole del presente CCNL incompatibili con tale modalità e, in particolare, quelle relative all'orario di lavoro, al lavoro straordinario, al lavoro festivo, al lavoro notturno, e alla banca delle ore.

TITOLO XIV LA TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

Art. 156 Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

I lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, o, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di

promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica, ex art.9 della Legge n. 300/1970.

Art. 157 Attuazione normativa

Le Parti, in previsione degli effetti della Legge n. 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel D.Lgs. n. 81/2008, vada inteso a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Art. 158 Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza - RLS

Le Parti, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità. La formazione del RLS/T può essere effettuata anche in modalità FAD asincrona. I RLS devono obbligatoriamente partecipare ai corsi annuali di aggiornamento.

**TITOLO XV
LA TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI**

Art. 159 Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

I lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, o, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica, ex art. 9 della Legge n. 300/1970.

Art. 160 Attuazione normativa

Le Parti, in previsione degli effetti della Legge n. 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel D.Lgs. n. 81/2008, vada inteso a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Art. 161 Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza - RLS

Le Parti, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità. La formazione del RLS/T può essere effettuata anche in modalità FAD asincrona. I RLS devono obbligatoriamente partecipare ai corsi annuali di aggiornamento.

**TITOLO XVI
L'IGIENE SUL LAVORO**

Art. 162 Igiene sul lavoro: misure generali di tutela

L'art. 15, D.Lgs. n. 81/2008 indica le seguenti norme generali di prevenzione e protezione, qui riportate in sintesi:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione;
- l'eliminazione dei rischi o la loro riduzione al minimo;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro;
- la riduzione dei rischi alla fonte;

- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, i dirigenti, i preposti e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- le regolari manutenzioni di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 163 Sintesi degli obblighi del Datore

Oltre all'obbligo generale di attuare le misure necessarie a tutela della sicurezza dei lavoratori previste dall'art. 2087 cod. civ., le norme vigenti in materia prevedono specifici obblighi in capo al datore di lavoro, al fine di prevenire gli infortuni e garantire la salute sul luogo di lavoro (art. 18 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

- possedere adeguata e specifica conoscenza in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, previa frequentazione di specifici corsi di formazione e di aggiornamento periodico, ex art. 37, *comma 2*, D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. come modificato dal D.L. n. 146/2021;
- nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- designare il Preposto/i per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'art. 19. del D.Lgs 81/2008, come modificato dalla Legge 215/2021 del 17/12/2021;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei Dispositivi di Protezione Individuale;
- limitare l'accesso alle zone a grave rischio solo ai lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni aziendali sulla sicurezza;
- inviare i lavoratori alla visita medica dal Medico Competente, entro le scadenze previste;
- nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al Medico Competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui

- persista un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza copia del Documento di valutazione dei rischi;
- elaborare il Documento unico di valutazione dei rischi in caso di appalti;
- comunicare all'INAIL, a fini statistici e informativi, gli infortuni avvenuti sul lavoro;
- consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi richiesti;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato;
- in caso di appalto/subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro, nonché, in base all'art.5 della L. n. 136/2010, la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione;
- nelle unità produttive con più di 15 (quindici) lavoratori, convocare almeno una volta all'anno la riunione
- periodica dei soggetti della sicurezza aziendale (art. 35 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- aggiornare le misure di prevenzione;
- comunicare in via telematica all'INAIL, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti all' mansioni lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.
- indicare espressamente al datore di lavoro committente, nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale che svolge la funzione di preposto.

Art. 164 Sintesi degli obblighi del Preposto

In ottemperanza a quanto disposto dalla Legge 215/2021 del 17/12/2021 intervenuta sul D.Lgs 81/08 il Preposto attende ai seguenti compiti:

- sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni ed istruzioni impartite dal datore di lavoro e dal dirigente, intervenire fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti ed interrompere l'attività lavorativa;
- interrompere, se necessario ed in via temporanea, l'attività in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e segnalare le non conformità ai superiori diretti.
- verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

- frequentare appositi corsi di formazione svolti interamente con modalità in presenza, da ripetere con cadenza almeno biennale o comunque ogni qualvolta ciò sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgere di nuovi rischi.
- il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività di cui all'art.19 del D.Lgs 81/2008;

Art. 165 Retribuzione spettante al Preposto

La Legge n. 215/2021 di conversione del D.L. n. 146/2021 ha modificato, tra gli altri, l'articolo 18 del D.Lgs 81/08, statuendo CCNL e accordi collettivi possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività .

Le Parti, nel conformarsi a quanto introdotto dalla recente normativa, dispongono che il preposto operante nelle aziende aderenti al presente CCNL ha diritto, per le mansioni svolte, ad un'indennità pari ad un terzo della paga oraria base prevista dal CCNL, per i giorni di lavoro svolti; mentre nel caso in cui la nomina sia solo occasionale, la suddetta retribuzione viene corrisposta solo per le ore di lavoro effettivamente svolte.

Art.166 Inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità civile

L'inosservanza dell'obbligo posto dall'art. 2087 c.c. costituisce un inadempimento contrattuale e determina l'obbligo del risarcimento del danno, ogniqualvolta esista un nesso di causalità tra l'evento dannoso e la cautela omessa.

Art.167 Inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità penale

La mancata osservanza delle norme sull'igiene e la sicurezza può integrare gli estremi di reati quando si configura la fattispecie prevista da:

- art. 437, codice penale: “*Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro*”;
- art. 451, codice penale: “*Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro*”;
- art. 589, comma 2, codice penale: “*Omicidio colposo*”;
- art. 590, comma 3, codice penale: “*Lesioni personali colpose*”.

Art. 168 Delega di funzioni

Il D.Lgs. n. 81/2008 introduce la disciplina legislativa dell'istituto della *delega* per le funzioni previste all'art. 170. Il datore di lavoro, infatti, può delegare, con atto scritto avente data certa, alcune funzioni senza con ciò far venire meno l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità. Non sono, però, delegabili:

- a. la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del Documento di valutazione (art. 28 D. Lgs.81/2008 e s.m.i.);
- b. la designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 17 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Art. 169 Assenza del Documento di Valutazione dei Rischi

In assenza del Documento della Valutazione dei Rischi, anche detto solo “*D.V.R.*”, di cui all'art. 28 del medesimo D. Lgs. 81/2008, oltre alle sanzioni penali previste, il Datore di lavoro non potrà partecipare alle gare di appalto e stipulare i seguenti contratti di lavoro:

- Lavoro Determinato;
- Lavoro Intermittente;
- Lavoro in Somministrazione;

- Lavoro in Apprendistato.

Art. 170 Sintesi degli obblighi del Lavoratore

Ogni lavoratore deve:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, D.Lgs. n. 81/2008);
- contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i Dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i Dispositivi di Protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei Dispositivi di cui sopra, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e, fatto salvo l'obbligo di cui al successivo punto, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i Dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari.

Come anzidetto, i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto devono esporre apposita tessera di riconoscimento.

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

Art. 171 Diritti del Lavoratore

Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

I Lavoratori hanno diritto di ottenere dall'Istituto la formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs 81/2008 s.m.i.

A norma dell'art. 37 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., la formazione dovrà essere erogata tramite l'Organismo Bilaterale di riferimento o dalle strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'Ente.

Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta l'arresto da 2 (due) a 4 (quattro) mesi o l'ammenda.

Art. 172 Poteri di controllo e promozione dei lavoratori

Ai sensi dell'art.9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, mediante loro Rappresentanti della Sicurezza, hanno diritto:

- di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- di promuovere la ricerca, l'elaborazione, e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 173 Sanzioni

La violazione delle norme fissate in materia di igiene sul lavoro e per la prevenzione degli infortuni costituiscono, a prescindere dalla circostanza che ne sia derivato o meno un infortunio ai lavoratori, reati contravvenzionali (artt. 55 e ss. D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

Il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro se adotta il documento di valutazione dei rischi in assenza degli elementi essenziali di cui all'art. 28, comma 2, lettere b), c) o d) del D. Lgs 81/2008 e s.m.i., o senza i modi di cui all'art. 29, commi 2 e 3. L'ammenda si riduce da 1.000 a 2.000 euro se, invece, nel documento mancano gli elementi di cui all'art. 28, comma 2, lett. a), primo periodo, e f) del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Sanzioni per il preposto

L'art. 55 comma 5 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., come modificato dalla L n. 215 del 2021, prevede anche per i preposti con riferimento a tutte le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 sanzioni variamente graduate, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze. I preposti sono puniti:

- a. con l'arresto da 2 a 4 mesi, o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro per la violazione dell'art. 18, comma 1, lettere c), e), f) q) del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.
- b. con l'arresto da due o quattro mesi, o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro a 800 euro dell'art. 18, comma 1, lettere a) b-bis), d) e z) prima parte del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Sanzioni per i lavoratori

In base all'art. 59 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., i lavoratori sono sanzionati per la violazione degli obblighi generali disposti dall'art. 20 del medesimo decreto, oltre all'ipotesi specifica del rifiuto ingiustificato alla designazione per la gestione delle emergenze. In particolare, il lavoratore è punito:

- a. con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione dell'art. 20 del D. Lgs. 81/2008, comma 2, lettere b), c), d), e), f), g), h) e i) e 43, comma 3, primo periodo;
- b. con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per la violazione dell'art. 20 del D. Lgs. 81/2008, comma 3.

Art. 174 Asseverazione

L'Organismo Paritetico E.N.Bi.Form., attraverso apposita Commissione all'uopo nominata, svolge le attività di asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza, di cui all'art. 30 del D. Lgs.81/2008 e s.m.i.

In seguito a positiva verifica dell'Organo Tecnico, l'O.P.N. E.N.Bi.Form. rilascia il relativo Attestato, con conseguente esonero della responsabilità amministrativa da parte dell'Azienda.

TITOLO XVII CAMBIO D'APPALTO

Art. 175 Cambio di appalto: procedibilità in presenza di clausola sociale

In presenza di *clausola sociale*, in occasione di cambio di appalto, a tutela dell'occupazione esistente ed ogniqualvolta possibile, la Subentrante, prima di assumere nuovo personale, dovrà proporre la nuova assunzione per le attività in appalto, direttamente al personale ivi impiegato dall'Azienda Uscente, secondo quanto stabilito nel presente Titolo. In presenza di "*clausola sociale*", la stessa dovrà essere contemperata con le esigenze organizzative, produttive ed economiche qualora l'Azienda Subentrante:

- a. abbia personale in esubero “vacante”, non espressamente assegnato ad altro appalto e, quindi, da ricollocare nel rispetto dell’obbligo di repêchage;
- b. oppure, abbia attivato le procedure di licenziamento per riduzione collettiva di personale e nel semestre precedente all’acquisizione dell’appalto, abbia una sospensione collettiva dal lavoro con o senza ricorso all’integrazione salariale;
- c. oppure, nei casi di riduzione o modifica del servizio appaltato con modificazione dei termini contrattuali.

Quanto sopra, temperato dalle Parti Sociali nella procedura sindacale di cui ai successivi articoli, nel rispetto della normativa vigente e della giurisprudenza in riferimento ai casi concreti. In tutti i casi in cui si verifichi l’inapplicabilità della presente procedura di cambio d’appalto, le Parti concordano comunque che l’Azienda Subentrante esamini confavore l’assunzione del personale già impiegato nell’Appalto alle condizioni previste nel presente Titolo, con il duplice obiettivo di:

- garantire la continuità e la qualità del servizio;
- salvaguardare, per quanto possibile, i lavoratori che già in esso erano

occupati.

Art. 176 Comunicazione dell’Azienda Uscente -avvio della procedura

In caso di cessazione di appalto, ogniqualvolta si verifichino le condizioni previste al precedente articolo, l’Azienda Uscente, che abbia ricevuto disdetta e che ne abbia l’interesse, normalmente almeno 15 (quindici) giorni lavorativi prima della scadenza dell’appalto stesso, dovrà comunicare formalmente all’Appaltante, all’Azienda Subentrante, all’Associazione Datoriale di riferimento e all’Organizzazione Sindacale sottoscrittrice il presente CCNL le seguenti informazioni: 1) fornire un elenco, in base alle presenze effettuate, dei lavoratori che, negli ultimi 6 (sei) mesi, siano stati integralmente impiegati direttamente nell’appalto, precisando sommariamente le loro mansioni ed orari praticati, le anzianità di servizio, eventuali titoli/patenti/abilitazioni richiesti e la formazione obbligatoria espletata dal personale ivi addetto, in particolare in correlazione alle mansioni oggetto di appalto; 2) favorire la verifica e la selezione da parte dell’Azienda Subentrante del personale presente nell’elenco dei Lavoratori interessati di cui al punto che precede.

Art. 177 Verifiche dell’Azienda Subentrante

L’Azienda Subentrante che ha acquisito l’appalto, ricevuta la comunicazione di cui all’articolo che precede, avrà diritto di operare tra i lavoratori della lista di cui al punto 2) del medesimo articolo, tutte le ordinarie verifiche preassuntive al fine di valutare la presenza dei requisiti ritenuti necessari per l’esecuzione dell’appalto (formazione idonea, competenze specifiche ecc.) e di formulare a tali lavoratori le proposte scritte di futura assunzione, comprendenti il dettaglio delle condizioni offerte che saranno praticate nel rispetto del presente CCNL, ovvero:

tipologia contrattuale, mansioni analoghe rispetto a quelle espletate nell’Azienda Uscente, indicazione del CCNL applicato, il livello d’inquadramento e la retribuzione lorda conformi al presente CCNL, eventuali indennità di mansioni ed altre condizioni particolari ritenute utili.

Il lavoratore potrà sottoscrivere “per accettazione” tali condizioni e, in tal caso, dall’ultimo giorno dell’appalto, cesserà dall’Azienda Uscente, con nuova assunzione nell’Azienda Subentrante dal primo giorno del nuovo appalto, ritenendosi così reciprocamente assolti i reciproci obblighi sul preavviso contrattuale.

Art. 178 Garanzie contrattuali ed incontri sindacali

Al fine di garantire la corretta applicazione della procedura prevista nel presente Titolo, le Parti interessate potranno tempestivamente attivare le seguenti garanzie: -l’Azienda Uscente: potrà farsi assistere dall’Associazione Datoriale di riferimento e/o dal Professionista Delegato;

- l’Azienda Subentrante: potrà farsi assistere dall’Associazione Datoriale di riferimento e/o dal Professionista Delegato;

- l'Organizzazione Sindacale sottoscrittrice il presente CCNL: dalla comunicazione di cessazione dell'appalto potrà promuovere appositi incontri sindacali con le Parti al fine di favorire, per quanto possibile, il mantenimento dell'occupazione, anche attraverso specifica Contrattazione di Secondo Livello e/o Accordi Individuali Assistiti;
- il Lavoratore: nello specifico, avrà diritto di far accertare dall'Organizzazione Sindacale sottoscrittrice il presente CCNL, la rispondenza della proposta di assunzione dell'Azienda Subentrante ai criteri previsti ai precedenti articoli, così come potrà farsi assistere nell'intera fase di passaggio.
- il Datore di Lavoro: *i datori di lavoro appaltatori e subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto, secondo quanto previsto dalla Legge 215/2021 del 17/12/2021, che ha introdotto il comma 8-bis nell'articolo 26 del D. Lgs. 81/08.*

Detta comunicazione può essere direttamente inclusa nella *Dichiarazione di Possesso dei Requisiti Tecnico-Professionali*, prevista dallo stesso art. 26 del D. Lgs. 81/08.

Art. 179 Rifiuto del lavoratore

In caso di rifiuto del lavoratore all'assunzione presso l'Azienda Subentrante, quest'ultima sarà esonerata dalla relativa unità di assunzione.

Art. 180 Condizioni particolari

Condizioni particolari relative al cambio di appalto potranno essere stabilite dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello dell'Azienda Subentrante, ma tali condizioni non potranno comprimere i diritti contrattuali previsti da questo CCNL per i lavoratori dell'Azienda Uscente.

Art. 181 Cambio di appalto: tempi

Le Parti, al fine di garantire l'equilibrato esercizio dei diritti di tutti i soggetti rappresentati, sottolineano l'importanza del rispetto dei tempi di preavviso nelle comunicazioni, sia da parte dell'Appaltante verso l'Azienda Uscente, che dell'Azienda Uscente verso la Subentrante, i Lavoratori e le Parti Sociali e l'Azienda Subentrante nelle offerte di assunzione per i lavoratori dipendenti dell'appalto stesso.

Per garantire la certezza dell'esecuzione delle attività ed il corretto avviamento dei Lavoratori, in caso di comunicazione dell'Azienda Uscente inferiore a 10 (dieci) giorni lavorativi, la Subentrante avrà diritto all'esonero dalla procedura del presente Titolo, ferme restando le eventuali responsabilità in capo all'Appaltante ove non avesse rispettato i termini minimi di preavviso dovuto.

Art. 182 Tutele ed armonizzazione

Al solo fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali, le Parti convengono di stabilire che le clausole di salvaguardia di cui agli articoli precedenti, essendo conformi a consolidati principi giurisprudenziali, siano applicabili a tutte le Aziende, a prescindere dal CCNL da loro applicato, permettendo così ai Lavoratori di poter usufruire delle predette regole di cambio appalto.

In caso però di previsioni contrattuali difformi, non "allineabili", sempre al fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali, le Parti dovranno armonizzare le clausole di salvaguardia di cui al presente Titolo con la diversa disciplina contrattuale applicata dall'altra Azienda, mediante Accordo tra le RSA e i Rappresentanti Datoriali di entrambe le Aziende.

Art. 183 Anzianità e Tutele Crescenti

In caso di licenziamento da parte dell'Azienda Subentrante di un Lavoratore già proveniente dall'Azienda Uscente e da quest'ultima assunto dopo il 7 marzo 2015, ai fini del riconoscimento delle indennità e dell'importo di cui all'art. 3, comma 1, articoli 4 e 6 del D.Lgs. 23/2015, l'anzianità di servizio sarà disciplinata secondo la normativa vigente e in base alle particolari condizioni concordate in sede di cambio di appalto, anche con Accordo di Secondo Livello.

TITOLO XVIII
CODICE DISCIPLINARE
DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

Art. 184 La tutela contro le Molestie Sessuali

Le Parti, al fine di contrastare qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sull'orientamento sessuale, o, comunque, lesiva della dignità personale, convengono sulla necessità di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le *molestie sessuali* di cui al D. Lgs. 145 del 30 maggio 2005. In particolare, sono considerate come *molestie sessuali* quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

L'Azienda è chiamata a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e a promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, in special modo con riguardo ad eventuali lavoratori minori d'età.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di *mobbing*, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale E.N.Bi.Form. la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possono determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

Art. 185 Norme disciplinari e Precisazione del potere gerarchico

Le norme disciplinari dovranno sempre essere portate a conoscenza del Lavoratore mediante affissione o con comunicazioni recanti data certa mediante sottoscrizione del destinatario. L'Azienda avrà cura di mettere il Lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni. L'Azienda deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Art. 186 Correttezza ed educazione

In armonia con la dignità del Lavoratore, il Datore di lavoro e i suoi Preposti impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione ed urbanità. Dovranno essere perciò evitati comportamenti inopportuni, offensivi ed insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Art. 187 Tutela Assicurativa e Previdenziale di Legge e Tutele Integrative

L'Azienda dovrà versare i premi e le contribuzioni obbligatorie INAIL e INPS previste dalla Legge (artt. 2114 e 2115 c.c.) e, quando applicabile, la Polizza sanitaria del presente CCNL. L'Azienda dovrà inoltre versare regolarmente all'Ente Bilaterale E.N.Bi.Form. le contribuzioni previste per il funzionamento del sistema contrattuale (Gestione Ordinaria) e per l'Assistenza Integrativa al S.S.N. e per Caso morte/infortunio (Gestione Speciale).

Inoltre, il Lavoratore avrà diritto di cedere, in tutto o in parte, il saldo positivo della Banca delle Ore o dei permessi retribuiti o le ferie maturate eccedenti le 160 ore, ai lavoratori dipendenti dello stesso Datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

Art. 188 Visite mediche preventive e periodiche

Il Datore di Lavoro, a fronte dei rischi individuati nel D.V.R., ai fini della tutela dei lavoratori indicati dal Medico Competente, provvederà a sottoporli alle previste visite mediche preventive e periodiche.

Art. 189 Diritti del Lavoratore: Indumenti e attrezzi di lavoro

Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore d'indossare divise o indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda. Parimenti, sarà a carico dell'Azienda la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. L'Azienda è, inoltre, tenuta a fornire i mezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

TITOLO XIX CODICE DISCIPLINARE: DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

Art. 190 Diligenza

Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse aziendale. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, dai quali gerarchicamente dipende. Il Lavoratore è altresì tenuto all'osservanza delle norme impartite mediante affissione nei locali di lavoro, ovvero pubblicate nei sistemi Intranet aziendale o simili. Inoltre, egli deve osservare le disposizioni del presente CCNL, avere cura dei locali e di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

Art. 191 Fedeltà

Il prestatore di lavoro non può trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione o ai metodi di produzione, commercializzazione o servizio, o farne uso in modo da poter recare ad esso pregiudizio (art. 2105 c.c.).

Salvo che sia diversamente disposto dall'organizzazione del lavoro, il Lavoratore non può acquisire elenchi di clienti/fornitori, prezzi, fatturato, ecc., né utilizzarli per proprio o altrui conto. Tale obbligo permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 192 Collaborazione

Il Lavoratore:

- a. deve prestare la sua opera con specifica collaborazione, prevenendo e risolvendo, per quanto di sua competenza, le difficoltà e i problemi sul lavoro;
- b. deve osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro nel rispetto del potere organizzativo, disciplinare e degli usi aziendali, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;
- c. deve collaborare con i colleghi e con i superiori per concorrere a garantire, per quanto gli è possibile, i risultati positivi dell'attività;
- d. ha l'obbligo di ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali aziendali, accusandone ricevuta;
- e. per il dovere di collaborazione, non può rifiutare di svolgere il lavoro straordinario o i regimi di flessibilità richiesti dall'Azienda per ragioni obiettive, salvo casi documentati di forza maggiore;
- f. deve comunicare all'Azienda ogni cambiamento rilevante ai fini del rapporto di lavoro, in particolare quelli relativi a:

- domicilio e residenza, sia durante il servizio che durante le assenze;
 - indirizzo di posta elettronica personale, se utilizzata per la trasmissione dei Cedolini paga e delle Comunicazioni aziendali;
 - mutamento nello Stato di famiglia, che modifichi la misura degli assegni familiari o di altre competenze;
- stato di gravidanza non oltre il settimo mese in cui venisse a trovarsi la Lavoratrice.

Art. 193 Riservatezza

Il Lavoratore è tenuto al segreto professionale e, dall'assunzione, s'impegna a mantenere il suo obbligo di riservatezza e a non rivelare o divulgare a terzi in alcun modo, direttamente o indirettamente, fatti o informazioni di ogni genere di cui avrà conoscenza nell'esercizio delle proprie mansioni. In particolare, ma senza che ciò s'intenda esaustivo, non potrà rivelare informazioni, dati e documenti che siano relativi all'organizzazione, ai metodi e procedimenti, al sapere tecnico e tecnologico, ai progetti, ai metodi commerciali, alle strategie di vendita, alla Clientela e, più generalmente, ogni informazione riguardante l'Azienda, così come eventuali altre realtà di Gruppo. Inoltre, il Lavoratore s'impegna, per tutta la durata del rapporto di lavoro e dell'eventuale *Patto di non Concorrenza*, a non utilizzare personalmente o per conto di terzi, le conoscenze da lui acquisite in ragione delle sue mansioni o per la sua appartenenza all'Azienda. La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte del Lavoratore darà diritto all'Azienda di esigere l'integrale risarcimento dei documentati danni causati alla stessa.

Art. 194 Esclusività della prestazione

Per tutta la durata del rapporto di lavoro, il Lavoratore s'impegna nei confronti dell'Azienda a prestare la propria attività lavorativa in via esclusiva per quest'ultima e a non accettare incarichi, per conto di terzi o prestare la propria attività presso una qualunque altra azienda, ancorché non retribuita, salvo preventiva formale autorizzazione dell'Azienda da cui dipende.

Art. 195 Correttezza

Il Lavoratore deve astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Impresa; deve astenersi da azioni che siano in contrasto con l'obbligo di correttezza e riservatezza. Inoltre, il Lavoratore deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche e, più in generale, i mezzi forniti dall'Azienda, nei limiti d'uso prescritti dal Datore di lavoro.

Art. 196 Educazione

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca educazione. Il Lavoratore ha il dovere di presentarsi al lavoro con vestiario ordinato e pulito e di usare modi cortesi nei riguardi dei Colleghi, della Clientela e dei Terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Azienda.

Art. 197 Rispetto dell'orario di lavoro

Il Lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze. Il Lavoratore che non avrà fatto la regolare registrazione del tempo lavorato, nei modi previsti dall'Azienda, sarà considerato "ritardatario" e, quando non potrà far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato "assente".

Art. 198 Sorveglianza Sanitaria

Qualora vi sia l'obbligo di Sorveglianza Sanitaria, il Lavoratore non potrà rifiutare di sottoporsi alle visite mediche preventive e periodiche ed agli accertamenti sanitari disposti dal Medico Competente (art. 41 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.). Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di ricevere l'informazione e la

formazione prevista dagli artt. 37 e 38 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., così come di effettuare le previste verifiche di apprendimento.

Art. 199 Giustificazione assenze

Le assenze, salvo il caso di provato impedimento, devono essere normalmente giustificate prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà, devono essere comunicate entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa. In caso di mancata comunicazione e della prova dell'impedimento, l'assenza sarà considerata a tutti gli effetti ingiustificata, con diritto dell'Azienda ad instaurare un procedimento disciplinare. Inoltre, indipendentemente dall'attivazione di tale procedimento disciplinare, il Lavoratore, per la durata dell'assenza ingiustificata, perderà il diritto alla retribuzione diretta, differita e alla corrispondente quota del T.F.R., nei modi previsti al successivo articolo.

Art. 200 Trattenute per assenze ingiustificate o non retribuite

A fronte di assenze ingiustificate, di sciopero, di brevi permessi non retribuiti (le aspettative non retribuite hanno autonoma regolamentazione) o di sospensione disciplinare, il Datore di lavoro tratterà, nel mese di competenza, le quote orarie ordinarie corrispondenti all'assenza ingiustificata, incrementate del valore convenzionale del 25% (venticinque per cento), in modo da permettere, alla naturale scadenza, la normale erogazione al Lavoratore dell'indennità di ferie, della tredicesima mensilità, del T.F.R. e dei permessi retribuiti.

Art. 201 Entrata e uscita

Il ritardatario sarà ammesso al lavoro solo con preventivo permesso del proprio Responsabile o alle diverse condizioni rese note dall'Azienda per tutti i Dipendenti o loro Categorie o Mansioni. Al ritardatario, il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre 15 e fino a 30. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio della sede di lavoro (stabilimento, sede, cantiere, reparto, ufficio ecc.).

Art. 202 Visite d'inventario e di controllo

Il Lavoratore non potrà rifiutare la visita d'inventario degli oggetti, strumenti, utensili o programmi affidatigli. Le visite personali di controllo sul Lavoratore potranno essere effettuate solo ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 203 Indumenti e attrezzi di lavoro

Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica, se non dopo aver richiesto ed ottenuto la relativa autorizzazione aziendale. Qualunque modifica arbitrariamente effettuata dal Lavoratore, previa contestazione formale dell'addebito, darà all'Azienda il diritto di rivalersi sulle competenze dello stesso per il danno provato da essa subito. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi, programmi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione o al rimborso.

Art. 204 Patto di non concorrenza

Ove sia pattuita la limitazione dell'attività del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa sarà regolata a norma dell'art. 2125 c.c. In caso di violazione del Patto di non concorrenza, l'Azienda avrà diritto alla ripetizione del corrispettivo riconosciuto a tale titolo, oltre all'eventuale risarcimento del danno documentato.

TITOLO XX
CODICE DISCIPLINARE:
DIVIETI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

Art. 205 Divieti del Lavoratore Dipendente

Il Lavoratore non può interrompere l'orario di lavoro, senza autorizzazione della Direzione.

Vi è espresso divieto di: fare variazioni non autorizzate ai cartellini marcatempo o altre metodologie di rilevazione delle ore lavorate; ritirare o tentare, in qualsiasi modo, di ritirare cartellini, badge o medaglie di un altro lavoratore; alterare le indicazioni dell'orologio di controllo dei tempi di lavoro. Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattiene nell'ambiente di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il Lavoratore licenziato o sospeso non può accedere agli ambienti di lavoro, se non è stato preventivamente autorizzato dalla Direzione.

Il Lavoratore non deve presentarsi al lavoro sotto l'effetto di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti o alcoliche e non può assumere tali sostanze (birra compresa) durante il lavoro.

È vietato fumare in tutti i luoghi di lavoro, così come utilizzare durante il lavoro, salvo il caso di emergenze familiari o personali, propri apparecchi elettronici quali: cellulare, tablet, iPod e simili.

Il Lavoratore non può introdurre in Azienda bagagli o effetti personali, salvo che siano strettamente attinenti al suo lavoro o a sue personali e dimostrate necessità.

Il Lavoratore non potrà prestare la propria opera presso Datori diversi da quello in cui è regolarmente assunto, salvo la concordata composizione del tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale o, sempre previo accordo con l'Azienda, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Nell'ambiente di lavoro non sono consentite: collette, raccolte di firme e vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300/1970. Il mancato rispetto di tali divieti configura "inadempimento contrattuale", con diritto datoriale di attivare il procedimento disciplinare previsto dal presente CCNL.

Il Lavoratore deve astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili, senza preventiva autorizzazione scritta dell'Azienda. In caso di mancato rispetto dei divieti da parte del Lavoratore, l'Azienda attiverà i procedimenti e le sanzioni disciplinari previsti nel seguente Titolo XXI.

Art. 206 Potere Disciplinare del Datore di lavoro

Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Datore di contestare le infrazioni, sentire il Lavoratore a difesa e adottare gli eventuali provvedimenti disciplinari, in funzione della gravità delle infrazioni o mancanze, dell'eventuale recidiva (purché, a norma dell'art. 7, L. 300/1970, commessa entro i due anni successivi alla precedente sanzione) e delle circostanze concomitanti. Lo scopo delle sanzioni disciplinari deve essere, per quanto possibile, "conservativo" al fine di recuperare i corretti comportamenti: per tale motivo, in generale le sanzioni dovranno essere progressive. Per quanto precede, la recidiva assume particolare gravità, con conseguente aggravamento anche delle sanzioni specifiche. Per la disciplina dettagliata del procedimento disciplinare si rinvia ai successivi articoli.

TITOLO XXI
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E PROCEDURE DI LICENZIAMENTO

Art. 207 Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, degli obblighi di legge e/o del presente CCNL relative alla diligenza, all'obbligo di fedeltà e segretezza e più in generale alle regole di corretto svolgimento del

rapporto di lavoro sono sanzionate, ai sensi dell'art. 2106 del codice civile e dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, secondo la gravità dell'infrazione, applicando le sanzioni disciplinari indicate di seguito:

- *rimprovero verbale;*
- *rimprovero scritto;*
- *multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;*
- *sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni di effettivo lavoro;*
- *licenziamento per "giustificato motivo soggettivo";*
- *-licenziamento disciplinare per "giusta causa".*

La contestazione al lavoratore degli addebiti deve avvenire con tempestività, entro 3 (tre) giorni lavorativi da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione deve essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni, non inferiore a 5 (cinque) giorni lavorativi.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni lavorativi dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e non 30 (trenta) giorni lavorativi dal ricevimento delle giustificazioni.

Se il datore di lavoro non adotta alcun provvedimento entro il termine di 30 (trenta) giorni lavorativi dal ricevimento delle giustificazioni ovvero di 30 (trenta) giorni lavorativi dal termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni, la contestazione è annullata e priva di effetti. Il provvedimento disciplinare richiede la forma scritta e deve essere motivato. Il lavoratore che intenda presentare le sue giustificazioni in forma verbale può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Non si tiene conto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 (due) anni dalla loro applicazione.

Concluso l'iter di contestazione il Datore di lavoro potrà comminare al Lavoratore un provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, entro 20 (venti) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni o dal successivo termine di avvenuta audizione del lavoratore che ne abbia fatto richiesta. Tale provvedimento dovrà essere comunicato al Lavoratore con raccomandata a mano o mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite posta elettronica all'indirizzo preventivamente comunicato dal Lavoratore. Il provvedimento disciplinare dovrà: essere proporzionato al fatto contestato, alla sua gravità, alle giustificazioni rese dal Lavoratore, tener conto dell'eventuale recidiva e, in genere, dovrà considerare le circostanze in cui l'infrazione si è realizzata.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dalla legge ovvero di quelle previste dal presente CCNL.

Art. 208 Sanzioni disciplinari

In base all'entità della violazione commessa, si possono distinguere le seguenti sanzioni disciplinari:

a. rimprovero verbale: provvedimento adottato nei casi di infrazioni di lieve entità;

b. rimprovero scritto: il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale (c.d. "recidiva specifica"), e nelle infrazioni disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Azienda, siano potenzialmente dannose.

A titolo esemplificativo, ciò avviene quando il Lavoratore:

- a) non rispetti la disciplina del lavoro;
- b) in qualsiasi modo, non rispetti le disposizioni contrattuali o aziendali formalmente ricevute;
- c) senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione, documentando però correttamente l'orario di lavoro svolto;
- d) senza giustificato motivo, rifiuti le prestazioni di flessibilità (straordinario, straordinario con riposo compensativo, Banca delle ore) o, senza comprovate ragioni, non risponda tempestivamente alle richieste d'intervento quando fosse in reperibilità con indennità;
- e) manchi di diligenza nell'esecuzione del proprio lavoro o nelle proprie mansioni, senza aver causato danno apprezzabile;
- f) sia recidivo in comportamenti già censurati con richiamo verbale.

c. multa: il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge (massimo quattro ore della retribuzione diretta e differita), nei confronti del Lavoratore recidivo nelle mancanze che hanno già determinato rimproveri scritti o che abbia commesso infrazioni sanzionabili con la multa per aver mancato agli obblighi di subordinazione o diligenza o determinato un danno involontario all'Azienda, normalmente, da mancata diligenza. A titolo esemplificativo, quando il Lavoratore:

- a) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b) sia recidivo nel mancato rispetto di semplici disposizioni di lavoro;
- c) senza giustificazione, sia recidivo nel ritardare l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- d) esegua con negligenza o voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo professionale del proprio livello;
- f) senza comprovata giustificazione o permesso, si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione, oltre 15 e fino a trenta minuti;
- g) non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento del proprio domicilio e residenza o di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- h) si rifiuti di ricevere comunicazioni formali dell'Azienda;
- i) non dia immediata notizia all'Azienda di un infortunio occorso con, o anche senza, danno apprezzabile per l'infortunato, colleghi o terze persone;
- j) si presenti al lavoro in stato di lieve alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- k) commetta recidiva in qualsiasi infrazione che abbia già dato origine al rimprovero scritto.

d. sospensione dal lavoro e della retribuzione: il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (massimo dieci giorni, graduati secondo la gravità dei fatti commessi), a prescindere dall'entità del danno causato al datore di lavoro nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in uso o in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c) descriva in modo non veritiero l'infortunio occorso sul lavoro, senza determinare danno apprezzabile all'Azienda;
- d) si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di trenta minuti, senza comprovata giustificazione;

- e) sia assente ingiustificato al lavoro per uno o due giorni. Oltre 2 giorni, vi sarà il massimo della sospensione (10 giorni);
- f) fumi dove ciò sia vietato, senza determinare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza delle cose;
- g) risulti per la prima volta assente ingiustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio;
- h) manchi o sia gravemente carente nella collaborazione dovuta all'Azienda;
- i) presti lavoro retribuito presso altro Datore, senza le condizioni che lo autorizzino;
- j) senza giustificazione, non risponda alle chiamate in reperibilità o non effettui gli interventi richiesti;
- k) sia plurirecidivo nel rifiuto immotivato e non giustificato di prestare i regimi di flessibilità richiesta dall'Azienda (straordinario, straordinario con riposo compensativo, Banca delle ore);
- l) commetta recidiva specifica nelle infrazioni che abbiano già dato origine a multa e/o a rimprovero scritto.

Oltre alla sanzione disciplinare della sospensione, è impregiudicato il distinto **diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza**. Inoltre, nei casi b), d) ed e) che precedono, l'Azienda, indipendentemente dall'azione disciplinare, ha il diritto di trattenere il corrispettivo della retribuzione diretta e differita per il tempo non lavorato.

e. Licenziamento disciplinare per “giustificato motivo soggettivo”; si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) senza comprovata giustificazione non si presenti al lavoro per più di 5(cinque) giorni lavorativi consecutivi, o per più di 4 (quattro) giornate suddivise in almeno due distinti episodi, sanzionati nell'ultimo biennio lavorato;
- b) commetta recidiva già sanzionata nell'infrazione alle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, potenzialmente idonee a causare danni gravi o gravissimi al Lavoratore, ai suoi colleghi o all'esercizio;
- c) commetta abuso di fiducia o effettui concorrenza sleale alla propria Azienda o commetta grave violazione del segreto d'ufficio;
- d) dichiarare che un infortunio extraprofessionale sia, invece, avvenuto per causa di lavoro o in itinere;
- e) anche al di fuori dell'orario di lavoro, svolga prestazioni lavorative per conto proprio o altrui in concorrenza con l'attività aziendale;
- f) abbia e mantenga un comportamento oltraggioso, già sanzionato, nei confronti dell'azienda, o dei superiori, o dei colleghi o dei sottoposti;
- g) falsifichi le scritture contabili aziendali, anche senza trarne personale beneficio ma esponendo l'azienda a sanzioni;
- h) sia già stato sanzionato e sia recidivo per essersi assentato dal lavoro o ne abbia sospeso l'esecuzione per più di due ore nel corso del turno di servizio, senza adeguata giustificazione;
- i) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con effettivo rischio di danno per l'Azienda;
- j) rifiuti ancora la collaborazione richiesta e, in particolare, di prestare i regimi di flessibilità, pur essendo già stato richiamato, multato e sospeso;
- k) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce od offese ai colleghi, pur senza manifesto pericolo di reiterare l'infrazione;

- l) abbia commesso molestie sessuali, anche con coazione o abuso d'autorità, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m) abbia commesso "mobbing" protratto, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- n) in caso d'incidente subito per responsabilità di un estraneo, colpevolmente non comunichi il coinvolgimento e gli estremi del Terzo responsabile, determinando così grave nocumento all'Azienda (convenzionalmente pari a più di un mese di retribuzione lorda);
- o) durante l'aspettativa, ancorché non retribuita, in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, presti opera retribuita, non eccezionalmente saltuaria, anche in forma diversa dal lavoro subordinato;
- p) sia condannato a una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, ma che ne leda significativamente la figura morale;
- q) commetta qualsiasi atto colposo che comprometta la stabilità delle opere provvisorie o la sicurezza del luogo di lavoro o l'incolumità del personale o dei Clienti o determini grave danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
- r) riproduca o asporti schizzi o disegni, di progetti, studi, prodotti o documenti di proprietà dell'Azienda o del Committente;
- s) commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e di Contratto;
- t) sia plurirecidivo sanzionato per la mancata o carente collaborazione;
- u) abbia già commesso recidiva specifica, nell'arco dell'ultimo biennio che abbiano già determinato sanzioni disciplinari.

f. Licenziamento per giusta causa

La differenza tra il licenziamento "per giusta causa" o per "giustificato motivo soggettivo", dal punto di vista della causa, si distingue per la presenza o meno della possibilità di proseguire, anche temporaneamente, nel rapporto di lavoro, mentre dal punto di vista economico, si riduce al riconoscimento o meno del periodo di preavviso che, come noto, potrebbe essere sostituito dalla relativa indennità. Poiché il licenziamento "per giusta causa" impone precisi obblighi (immediatezza, prova dell'irreversibile lesione del rapporto fiduciario per la gravità dei fatti contestati, sospensione cautelare non disciplinare, possibile caducazione del licenziamento in caso di derubricazione da "giusta causa" a "giustificato motivo"), le Parti sottoscrittrici, anche in ottica di tutela dei diversi interessi in gioco, consigliano, in tutti i casi dubbi, di preferire il licenziamento "per giustificato motivo soggettivo" piuttosto che quello "per giusta causa".

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni che siano talmente gravi da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per avvenuta grave e irreversibile lesione del rapporto fiduciario.

A titolo esemplificativo, quando il Lavoratore:

- a) violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando per interesse, anche morale, a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, dati, listini, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà dell'Azienda o del Committente, con grave danno, anche potenziale, economico, d'immagine, commerciale, tecnico ecc.;
- b) durante l'orario di lavoro, svolga prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, in concorrenza con l'attività aziendale;

- c) sia plurirecidivo nello svolgere durante l'orario di lavoro attività estranee all'Azienda;
- d) nel corso della malattia o dell'infortunio (professionali o non professionali) o della conseguente aspettativa, ancorché non retribuita, presti non occasionale lavoro subordinato a terzi, anche se non formalmente retribuito, ivi compreso quello per "*Affectionis vel benevolentiae causa*";
- e) simuli lo stato di malattia o infortunio, sia professionale che non, al fine di percepire illegittimamente l'indennità INPS o INAIL e/o la relativa integrazione datoriale o trarne beneficio, anche indiretto, dalla fraudolenta qualificazione professionale dell'infortunio o malattia extraprofessionali;
- f) commetta nei confronti dell'Azienda furto, frode, danneggiamento volontario o altri simili reati, ed anche se ciò avvenga per colpa grave;
- g) falsifichi le scritture contabili aziendali, traendone personale beneficio o determinando, comunque, danno rilevante all'azienda;
- h) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro con conseguente grave rischio alla sicurezza, lesione dei doveri di custodia o danno all'Azienda o al Cliente;
- i) commetta violenza privata nei confronti del Titolare o dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- j) abbia commesso comprovate molestie sessuali con coazione o abuso d'autorità e con pericolo di reiterazione;
- k) abbia commesso reiterato e comprovato comportamento di "mobbing";
- l) commetta, colposamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza o l'incolumità del personale o del pubblico e/o arrecare grave danneggiamento alle banche dati, attrezzature, impianti o materiali aziendali;
- m) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ai colleghi, con pericolo di reiterazione dell'infrazione;
- n) fumi dove ciò sia espressamente vietato potendo provocare pregiudizio grave alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o delle cose. Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze del presente articolo, l'Azienda, con effetto immediato, potrà disporre la sua sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo pari alla durata del procedimento disciplinare al solo fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970. Nel caso in cui l'Azienda confermi il licenziamento per giusta causa, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo e retributivo, assumendo la qualifica di "aspettativa non retribuita", con la relativa non erogazione o trattenuta, oltre che delle afferenti retribuzioni dirette, di quelle differite (per ferie e tredicesima mensilità) e della quota di T.F.R., convenzionalmente corrispondenti al 24% dell'aliquota oraria del Lavoratore. Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso Accordo assistito con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito. Il Lavoratore, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari comminati è tenuto, nei limiti di Legge, al risarcimento degli eventuali danni arrecati. Inoltre, nel caso h) che precede, l'Azienda ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato.

Art. 209 Risarcimento dei danni

I danni e le perdite imputabili ad accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possano comportare trattenute per il risarcimento, dovranno essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore (ex. art. 7 L. 300/70). L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato (documentato o equitativamente valutato), sarà trattenuto ratealmente dalla retribuzione nella misura massima del 10% (dieci per cento) della Retribuzione Mensile di Fatto. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'intero ammontare di

quanto a qualsiasi titolo fosse spettante al Lavoratore, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

TITOLO XXII RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 210 Recesso Aziendale

Fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla Legge 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012 e dai Decreti Attuativi della Legge Delega 183/2014, l'Azienda potrà recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato solo per "giusta causa" o per "giustificato motivo oggettivo" o "soggettivo".

1. Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

Tale recesso, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, si configura in caso di malattia eccedente il periodo di comporto contrattualmente previsto oppure in caso di notevole o di prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione almeno provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato per le fattispecie e i casi di cui all'art. 347 o nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbia già dato luogo a sospensione oppure in caso di plurirecidiva generica in violazioni che nell'ultimo biennio abbiano comportato anche la sanzione della sospensione.

2. Recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di quattro lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario. Superati tali limiti, il Datore dovrà attivare la procedura di licenziamento collettivo). Il Datore di lavoro potrà procedere al licenziamento, individuale o individuale plurimo, per "giustificato motivo oggettivo" in caso di concreta sussistenza di ragioni attinenti all'organizzazione del lavoro e incidenti sulla posizione lavorativa del/i dipendente/i. Prima di dar corso a tale licenziamento, il Datore dovrà verificare, con attento esame, di non avere possibilità di ricollocare il Lavoratore adibendolo a mansioni alternative riconducibili al suo medesimo livello d'inquadramento (art. 2103 c.c.). Di tale esame, il Datore dovrà darne contezza anche nella lettera di licenziamento, fermo restando che, in caso di contenzioso legale, dovrà provare analiticamente entrambe le condizioni (effettività dell'esubero "puntuale" e impossibilità d'impiegarlo proficuamente in altre mansioni). In caso d'azienda plurilocalizzata, l'obbligo di accertare la possibilità d'impiego del Lavoratore esubero in mansioni diverse da quelle acquisite, dovrà esaminare l'area o le aree aziendali costituenti un unico centro d'imputazione dei rapporti giuridici, entro il quale opera il Lavoratore stesso, essendo escluse le aree o le aziende operativamente autonome. Anche la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento qualora lo stesso non possa essere adibito a mansioni equivalenti o anche inferiori, compatibili con il suo stato fisico, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo il suo assetto organizzativo.

3. Recesso per "giusta causa" (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dall'art. 210 lett. f del presente CCNL.

Art. 211 Risoluzione consensuale

Si ha ogniqualvolta il Contratto sia risolto per mutuo consenso delle parti che lo hanno sottoscritto. Le Parti stesse concorderanno la data di effettiva cessazione, la regolamentazione dei termini di preavviso o la definizione della relativa indennità sostitutiva.

La risoluzione consensuale dovrà essere presentata telematicamente, così come attualmente previsto per le “Dimissioni Volontarie” di cui al successivo articolo.

Qualora la risoluzione consensuale, in seguito a comunicazione dell'intenzione di procedere al licenziamento, sia così rubricata con Accordo intervenuto presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio o al fine d'evitare un trasferimento ad oltre 50 km dalla sede abituale di lavoro, il lavoratore, con la disciplina oggi vigente, ha il diritto di richiedere l'indennità di disoccupazione, attualmente detta “NASpI”. Per la disciplina dell'obbligo di convalida delle dimissioni, reintrodotta dall'attuale legislazione, si rinvia all'art. 26 del D. Lgs. 151/2015.

Art. 212 Recesso del Lavoratore

1. Dimissioni per “giustificato motivo oggettivo”

Sono determinate da un grave inadempimento aziendale quale, ad esempio, un ritardo superiore a 30 (trenta) giorni nel corrispondere la retribuzione, senza che vi sia stato Accordo con la RSA. Il ritardo decorre dalla data in cui il pagamento avrebbe dovuto effettuarsi. Il Lavoratore che recede per tale grave ritardo non concordato, non avrà l'obbligo di prestare il preavviso contrattuale.

2. Dimissioni per “giusta causa”

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione superiore a 60 (sessanta) giorni, essendo tanto grave da non permettere la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, il Lavoratore potrà rassegnare le dimissioni per giusta causa senza dare alcun preavviso e, secondo la normativa vigente, con diritto alla NASpI. L'Azienda, salvo che dimostri l'infondatezza delle ragioni poste a supporto delle dimissioni, dovrà riconoscere al Lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante, come per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Inoltre, il Lavoratore ha diritto a rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa anche nelle seguenti gravi fattispecie:

- la mancata regolarizzazione della posizione contributiva;
- l'omesso versamento da parte dell'Azienda dei contributi previdenziali;
- aver subito molestie sessuali;
- aver subito mobbing per oltre sei mesi;
- in presenza di reiterato comportamento offensivo o ingiurioso del Datore di lavoro o del superiore gerarchico;
- le variazioni notevoli "in peius" delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda;
- lo spostamento del Lavoratore da una sede all'altra senza che sussistano le
- comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dall'art. 2103 del codice civile.

3. Dimissioni durante le sospensioni dal lavoro disposte dall'Azienda

Il Lavoratore ha diritto di rassegnare le proprie dimissioni senza alcun obbligo di preavviso, in caso di sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione e/o con accesso all'ammortizzatore sociale senza anticipo datoriale della relativa indennità, che oltrepassi i 15 (quindici) giorni solari, salvo diverso Accordo tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine.

4. Dimissioni volontarie

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure telematiche indicate dall'art. 26 del D.Lgs. 151/2015 e trasmesse mediante i seguenti canali: direttamente dal lavoratore attraverso il portale dell'INPS o con l'assistenza dei Patronati. Non è richiesto l'esperimento della procedura telematica nei casi di dimissioni o risoluzione consensuale intervenute nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c. o all'art. 76 del D.Lgs. 276/2003 (Conciliazioni Sindacali, giudiziali

o Commissioni di certificazione). Per la disciplina dell'obbligo di convalida delle dimissioni nel caso di figlio minore di anni 3 (tre), si rinvia all'art. 55 del D.Lgs. 151/2001.

Art. 213 Periodo di preavviso

Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta in tal senso del Lavoratore e accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei termini di preavviso di cui al presente articolo, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione Mensile Normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R. spettante.

I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, per ambedue le Parti contraenti dovranno essere quelli indicati nella successiva Tabella.

Livelli	Fino a 5 anni d'anzianità	Da 5 fino a 10 anni d'anzianità	Oltre a 10 anni d'anzianità
Dirigente	180 giorni	210 giorni	240 giorni
Quadro	120 giorni	150 giorni	180 giorni
A1 e A2	90 giorni	120 giorni	150 giorni
B1 e B2	60 giorni	90 giorni	120 giorni
C1 e C2	45 giorni	60 giorni	90 giorni
D1, D2	15 giorni	20 giorni	30 giorni

Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di ricezione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

Al Lavoratore preavvisato di cessazione, a sua richiesta, dovranno essere concessi brevi permessi non retribuiti, nella misura massima di 4 (quattro) ore ogni 15 (quindici) giorni di calendario, per la ricerca di nuova occupazione. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza rispettare i suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Peraltro la parte che riceve la comunicazione del preavviso può rinunciarvi senza corrispondere all'altra parte alcuna indennità.

Art. 214 Sistemi di video sorveglianza aziendale

In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.

In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro competente per territorio, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL per redigere l'accordo: in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali

aziendali oppure i sindacati dei lavoratori firmatari del CCNL possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.
Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del Reg. UE 679/2016 e D.lgs. n.196/2003 e alle istruzioni del Garante in proposito, anche per quanto riguarda le prescritte notifiche. L'azienda provvederà alla tempestiva informazione di tutti i lavoratori delle modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle possibilità di controllo conseguenti.

Roma, li 25/08/2023

Le OO.SS.

A.N.A.P.



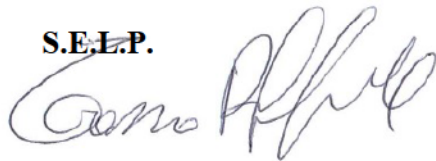
A.L.I.M.



VALITALIA P.M.I.



S.E.L.P.



S.E.L.P.

