



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE

(decorrenza: 19.07.2021/18.07.2024)

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da imprese di logistica, trasporto merci e spedizione

In Roma, li 19.07.2021,

TRA

- la **FEDERAZIONE ITALIANA DEL TERZIARIO, DEI SERVIZI, DEL LAVORO AUTONOMO PROFESSIONALE, DELLA PICCOLA IMPRESA INDUSTRIALE, COMMERCIALE, TURISTICA ED ARTIGIANA – FEDERTERZIARIO**, rappresentata dal Presidente Nicola PATRIZI e dal Segretario Generale Alessandro FRANCO e dai Consiglieri Antonino REINA e Simone BENTROVATO, assistiti dall'Avv. Emanuela D'AVERSA.

- **FEDERTERZIARIO LOGISTICA E SERVIZI**, rappresentata dal Presidente RINDINELLA;

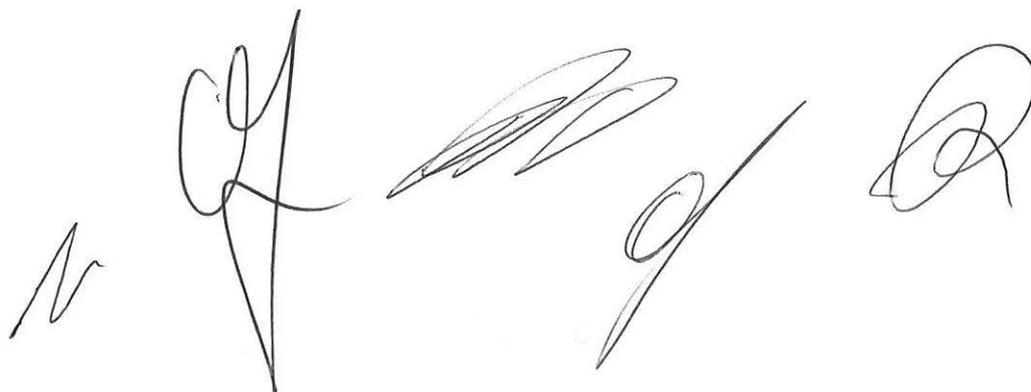
E

- la **FEDERAZIONE NAZIONALE UGL VIABILITA' e LOGISTICA** - rappresentata dal Segretario nazionale Paola AVELLA e con l'assistenza del Responsabile nazionale delle politiche della disabilità Dott. Antonio GUIDI e per la **Confederazione** dal Segretario Confederale Ezio FAVETTA.

con l'assistenza tecnica di:

ANCL - Associazione Nazionale dei Consulenti del Lavoro, in persona del Presidente Nazionale, Dario MONTANARO.

è stato sottoscritto l'allegato accordo in data 19.07.2021 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese di autotrasporto merci, logistica e spedizioni ai quali si applica il presente CCNL, composto da 90 pagine e 79 articoli .



Handwritten signatures of the representatives of the federations and the ANCL.

INTRODUZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nel prendere atto del processo evolutivo delle politiche del lavoro e delle misure necessarie a sostegno dell'intero sistema produttivo, rappresenta il lavoro e il risultato delle parti sociali stipulanti, capaci di aver realizzato lo strumento di regole unitario coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori, altresì in grado di contribuire al rilancio dell'economia e dell'occupazione.

Le parti, in qualità di Organizzazioni datoriali e sindacali, intendono ribadire che il presente contratto rappresenta uno strumento unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. A tal fine, le parti si impegnano a sostenere la corretta e completa applicazione del presente contratto collettivo nazionale del lavoro in tutte le sedi istituzionali.

Rappresenta, per le parti FEDERTERZIARIO e FEDERAZIONE NAZIONALE UGL VIABILITA' e LOGISTICA, l'epilogo di un complesso lavoro di ricerca e di dialogo con le aziende e i lavoratori rappresentati, costituendo un ulteriore elemento delle molteplici espressioni rivolte agli associati, aziende e lavoratori, che partecipano e contribuiscono alla vita delle Organizzazioni firmatarie.

Le parti, consapevoli della piena autonomia imprenditoriale e nel rispetto dei distinti ruoli rappresentati delle Organizzazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, in un quadro sociale ed economico in profonda crisi, intendono continuare nelle attività di sviluppo di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni per l'individuazione e la valorizzazione delle peculiarità del settore 3 ponendo sempre più attenzione all'organizzazione del lavoro e al miglioramento della tutela della salute sui luoghi di lavoro.

Le parti ritengono di fondamentale importanza un ambiente di lavoro consono ed adeguato, di primario interesse la sicurezza sul luogo di lavoro e in tutte le aree nel quale esso viene ad essere svolto, la qualità di vita ed il benessere del lavoratore, in virtù anche delle disposizioni espresse dal D.lgs. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) e dalla Direttiva europea 89/391/CEE (direttiva quadro sulla SSL).

Riconoscono, alla luce dei predetti valori, di promuovere un'attenzione ed un impegno costante verso la tutela della salute e l'integrità fisica del lavoratore, attraverso una prevenzione, formazione ed informazione adeguate a tale scopo.

Ritengono altresì di poter individuare diversi vantaggi generati da una ottimale gestione della sicurezza stradale in ambito lavorativo, quali l'incremento dei livelli di competenza e capacità professionale, il calo dei giorni persi a seguito di infortuni, il minor numero di ordini persi e la riduzione del numero dei veicoli ritirati dalle strade per riparazioni.

Si riconosce la necessaria collaborazione tra FEDERTERZIARIO e FEDERAZIONE NAZIONALE UGL VIABILITA' e LOGISTICA, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, al fine di migliorare costantemente le condizioni degli ambienti di lavoro e dei lavoratori.

Le parti, nel confermare la validità e l'efficacia di un modello di assetti contrattuali adottato su un duplice livello di contrattazione: livello nazionale e livello aziendale o territoriale, avendo a riferimento l'esperienza dei maggiori Paesi europei, intendono ribadire la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali attraverso regole certe e condivise, sia in grado di determinare un circolo virtuoso utile per lo sviluppo del Paese.

Le parti, quindi, ribadiscono la validità di un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, ai vari livelli, ispirate ai principi di sussidiarietà territoriale, del federalismo e della solidarietà. Le parti rilevano che il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso inderogabile di norme e regole necessarie.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro rappresenta, infatti, un modello tendente ad aiutare lo sviluppo, a migliorare le condizioni dei lavoratori, ad aumentare la competitività delle aziende, con l'innovazione e la formazione di qualità, nonché in grado di fornire risposte adeguate alle questioni salariali ed ai principi di solidarietà.



Le parti, hanno inteso, con il presente contratto, dare importanti segnali della volontà di dare spazio effettivo a nuove linee di contrattazione collettiva di secondo livello, al fine d'ottenere uno strumento più agile e rispondente ai reali bisogni del comparto produttivo e attento a garantire condizioni conformi di concorrenza per tutte le aziende del settore.

Le parti confermano l'importanza e il ruolo degli Enti Bilaterali nazionali e territoriali come regolatori e gestori degli istituti contrattuali previdenziali pattizi che, per la loro natura, non possono essere esaustivamente compresi nel C.C.N.L..

Con la presente "Premessa" le parti hanno inteso evidenziare la volontà comune di consolidare la pratica attuazione del metodo concertativo e di migliorare il sistema delle relazioni sindacali, anche attraverso la costituzione di strumenti bilaterali, ai quali è assegnato il compito di favorire corretti e proficui rapporti tra le parti, contribuendo prioritariamente allo sviluppo del settore con particolare attenzione agli aspetti economico-produttivi ed occupazionali.

Le parti si prefiggono, oltre gli obiettivi economici, anche obiettivi sociali tra i quali la promozione dell'occupazione e lo sviluppo professionale dei soci, dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le parti prendono, inoltre, atto che la disciplina del socio lavoratore di impresa o cooperativa è stata definita dalla legge 3 aprile 2001, n. 142, la quale ha previsto che i soci lavoratori di impresa o cooperativa:

- a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli Organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la impresa o cooperativa stessa.

In considerazione di quanto sopra, le parti stipulanti convengono che il trattamento economico del socio della impresa o della cooperativa del settore è quello previsto dal presente C.C.N.L. e con le modalità e le specificità contenute nello stesso, ferme restando le prerogative statutarie dell'impresa o cooperative e le delibere delle assemblee sociali.

Dichiarazione Congiunta

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente C.C.N.L., intervengano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, o l'aggiornamento delle tabelle retributive, le parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche.

TITOLO I - DISCIPLINA GENERALE

Sfera di Applicazione

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere dalle imprese che svolgono, anche per conto terzi, funzioni sostanziali, principali o collaterali nel settore logistica, trasporto merci e spedizione anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti anche singolarmente o all'interno di strutture/infrastrutture aeroportuali, portuali, auto-portuali, ferroviarie ecc.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, non è ammessa alcuna parziale applicazione dello stesso. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Al fine di rendere soggettivamente efficaci, nei confronti dei lavoratori, le clausole del presente C.C.N.L., il datore di lavoro dovrà comunicare al lavoratore che intende applicare codesto contratto, indicando nella comunicazione il riferimento al c.c.n.l. "per i dipendenti da imprese di logistica, trasporto merci e spedizione" sottoscritto da FederTerziario, Federterziario Logistica e servizi e dalla Federazione Nazionale Ugl Viabilità e Logistica.

Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 19.07.2021 al 18.07.2024

Livelli di contrattazione

Le Parti stipulanti concordano di disciplinare con la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro

- la contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- la contrattazione di II livello: contratto integrativo territoriale o aziendale.

CONTRATTAZIONE DI I LIVELLO

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel riconoscere il diritto per le aziende di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri, si basa su elementi predeterminati validi ed esigibili per tutta la sua durata, garantendo ai dipendenti i trattamenti economici così come dettato dall'art. 36 della Costituzione.

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

La contrattazione aziendale, prevista dal presente contratto, si attua sulla base della valutazione di obiettivi comuni per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati standard di competitività, il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni generali di lavoro. La contrattazione aziendale potrà intervenire per disciplinare le materie alle quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando e con le modalità e nei limiti dallo stesso previsti.

La contrattazione di II livello potrà riguardare le materie delegate dal presente contratto e dovrà perseguire le seguenti finalità: miglioramento delle condizioni di partecipazione attiva, produttività, competitività ed efficienza, redditività ed innovazione, anche attraverso l'individuazione di interventi di innovazione organizzativa.

Gli accordi di secondo livello potranno avere durata massima triennale.

MATERIE DELEGATE ALLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

1. turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate, sempre nel rispetto dei limiti e della disciplina di cui alla legge e al presente CCNL;
2. flessibilità oraria;
3. part time;
4. determinazione dei turni feriali;
5. contratti a termine;
6. pari opportunità nel lavoro;
7. azioni positive per la flessibilità ed in particolare:



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

- a. progetti per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro;
- b. programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo periodi di congedo;
8. impianti audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie;
9. erogazioni economiche variabili correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali aventi co e obiettivo incrementi di produttività, il miglioramento della qualità o gli altri indicatori di efficienza, competitività e redditività;
10. formazione 4.0;
11. altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente C.C.N.L..

INFORMAZIONE

Periodicamente, di norma ogni quadrimestre, o su richiesta di una delle parti entro 15 giorni, l'Azienda e le OO.SS. competente a livello regionale, provinciale o aziendale si incontreranno al fine di effettuare una disamina congiunta sulle seguenti materie:

- andamento produttivo e piani di sviluppo aziendali;
- politica degli investimenti, preventiva e consultiva;
- andamento occupazionale in relazione a nuova organizzazione del lavoro riguardante introduzione di nuove tecnologie e sistemi informatici;
- contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei dodici mesi precedenti
- inquadramenti professionali;
- rapporti di lavori atipici;
- la necessità di lavoro straordinario determinata da eventi eccezionali;
- interventi di formazione riqualificazione del personale e riorganizzazioni e/o ristrutturazioni che comportino il trasferimento collettivo del personale o di singoli reparti.

CONSULTAZIONE

Sulla base delle informazioni ricevute in occasione degli incontri informativi, sono previsti appositi incontri tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato al fine di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere pareri ed ottenere risposte motivate finalizzate alla ricerca di accordi tra le parti.

Per quanto non disciplinato nel presente articolo si rimanda alla normativa comunitaria e nazionale vigente.

PREMI DI RISULTATO

Con contratto aziendale potranno essere istituiti premi di risultato legati all'ottimizzazione dei servizi resi dal personale alla clientela e agli obiettivi derivati dall'accordo aziendale. In ordine alla quantificazione del premio, ai criteri di individuazione degli incrementi ed ai requisiti per la decontribuzione dei premi si rimanda alla normativa applicabile cui i contratti aziendali dovranno attenersi.

Le parti concordano che, ai fini della determinazione del premio di risultato nell'ambito della contrattazione territoriale, potranno essere assunti in considerazione, tra gli altri, i valori dei seguenti elementi e/o delle relative variazioni, anche combinati tra loro:

- a) determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile correlati ad incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e di innovazione nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;
- b) impossibilità di definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi;
- c) obbligatoria applicazione dei trattamenti contributivo-previdenziali e fiscali previsti dalle normative applicabili;



A    6

- d) previsione convertibilità del premio in servizi di welfare aziendale, ai sensi e nei limiti della normativa applicabile;
- e) previsione di erogazioni economiche di secondo livello che, data la natura variabile e non predeterminabile, non saranno utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

I risultati riguarderanno il raggiungimento di obiettivi predefiniti negli accordi, quali ad esempio:

- diminuzione delle giornate di assenza in prossimità dei fine settimana o delle festività;
- aumenti di produttività, miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività, innovazione anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori, purché, ai sensi di quanto chiarito dell'Agenzia delle Entrate, tali criteri siano misurabili e verificabili;
- riduzione del numero di sinistri stradali o sanzioni legate alla violazione delle norme del codice della strada.

Le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi prefissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, proprio in ragione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento nell'accordo e della variabilità dei risultati e, pertanto, non saranno utili ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

TITOLO II - SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Premessa

Con l'obiettivo di incentivare e promuovere relazioni industriali sempre più partecipative e costruttive le Parti condividono l'opportunità di definire, a livello di impresa, strumenti e modalità utili a realizzare:

1. un processo di interlocuzione sindacale positivo e costruttivo in modo particolare nelle fasi più importanti di cambiamento che coinvolgono l'Azienda e i lavoratori interessati;
2. un dialogo aperto, trasparente e produttivo utile a prevenire il conflitto e nella ricerca di soluzioni adeguate e compatibili con le esigenze del mercato e della buona occupazione.

Le Parti concordano che lo sviluppo di Relazioni Industriali partecipative è da considerarsi elemento fondamentale per garantire:

1. rispetto delle regole e etica nei comportamenti;
2. tempestività nell'affrontare i problemi e nella definizione delle soluzioni negoziali;
3. coerenza nella attuazione delle intese realizzate;
4. un'efficace attuazione dei sistemi organizzativi e la loro necessaria flessibilità.

In relazione a quanto sopra le Parti condividono di istituire, in seno all'Osservatorio nazionale, una Commissione Nazionale con l'obiettivo di individuare possibili nuovi modelli di partecipazione in coerenza con le prassi e gli accordi già in atto nel settore e con le evoluzioni normative in materia. Le Parti stipulanti, inoltre, riconoscendo il valore positivo di informazione e consultazione a livello aziendale, concordano che scambi informativi utili alla conoscenza delle questioni attinenti alle attività di impresa e un dialogo costante finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise vadano in ogni caso realizzati in modo da essere efficaci, attraverso la ricerca dell'equilibrio degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e con relazioni costruttive tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi.

Osservatorio Nazionale

Le parti firmatarie del presente contratto condividono l'interesse a costituire un Osservatorio Nazionale, convenendo che l'istituzione di un Osservatorio nazionale dovrà avvenire attraverso il concorso, contrattualmente sancito, di tutte le parti firmatarie del presente contratto.



Detto Osservatorio potrà condurre, a favore dei propri membri analisi, ricerche ed elaborazioni relative alle dinamiche dei mercati, anche internazionali e/o regionali, nonché acquisire, ai fini di divulgazione sistematica, conoscenza sulle tecnologie e sui processi di lavorazione.

Si conviene inoltre che le parti firmatarie diano vita ad apposite Commissioni di lavoro incaricate di suggerire le modalità tecnico-organizzative più opportune per il conseguimento delle finalità convenute.

In tale opera di proposta saranno attentamente considerati, al fine di un loro corretto e pieno utilizzo, i contributi acquisibili da enti e/o istituti aderenti alle Associazioni firmatarie e ANCL.

Le parti firmatarie inoltre ritengono utile e necessario produrre occasioni di confronto ed approfondimento sui temi rilevanti della politica economica nonché, con spirito innovativo, cogliere e sviluppare l'esigenza di più avanzate relazioni sindacali.

L'Osservatorio nazionale sarà istituito in seno all'Organismo Paritetico FormaSicuro.

Responsabilità sociale dell'impresa

PREMESSA

Le Parti sostengono lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente, con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.

Ad ogni livello si opererà in modo coerente per sviluppare e dare attuazione alle norme contenute nel presente C.C.N.L. riconducibili ad un impegno sociale dell'impresa, complessivamente considerata e dei singoli che operano in essa.

Le Parti aziendali potranno impegnarsi in tal senso sottoscrivendo un Patto di Responsabilità sociale che formalizzerà il reciproco impegno a comportamenti coerenti con quanto sopra e promuovendo iniziative congiunte di responsabilità sociale nell'ambito delle iniziative correlate a sicurezza, salute e ambiente.

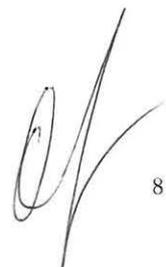
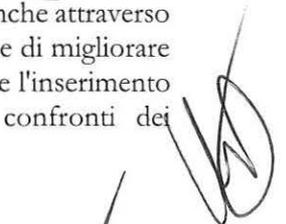
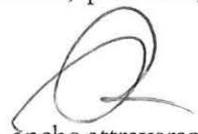
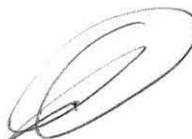
Le Parti, al fine di sostenere valori, principi e strumenti socialmente responsabili sono impegnate, con le scelte contrattuali, nei seguenti ambiti.

SOLIDARIETÀ, ASSISTENZA SOCIALE, WELFARE, BILANCIAMENTO DELLE ESIGENZE LAVORATIVE CON QUELLE PERSONALI

- Attenzione alle problematiche connesse all'inserimento e alla prestazione dei lavoratori diversamente abili e di altre categorie dello svantaggio sociale, nonché alla ricollocazione dei lavoratori inidonei;
- integrazione della copertura previdenziale e dell'assistenza sanitaria a livello settoriale;
- agibilità specifiche nel caso di particolari esigenze personali o situazioni familiari, studenti lavoratori, donatori, reinserimento di lavoratori e lavoratrici assenti per malattia, maternità paternità e congedi parentali, attraverso il riconoscimento di permessi, aspettative, part-time, telelavoro e la individuazione di ulteriori iniziative.

FORMAZIONE

- Investimento per la formazione, progettazione di attività di formazione continua, anche attraverso la realizzazione di Patti formativi, agevolazione della formazione individuale, al fine di migliorare la competitività delle imprese, la professionalità dei lavoratori, la loro occupabilità e l'inserimento dei lavoratori stranieri; individuazione di attività formative specifiche nei confronti dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente.



MISURE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE E DELL'OCCUPABILITÀ

- Possibilità di ricorrere a tutti gli strumenti offerti dalla legislazione e dal C.C.N.L., funzionali al rafforzamento dell'impresa, alla salvaguardia ed allo sviluppo dell'occupazione, per favorire l'occupabilità senza pregiudicare la base di occupazione stabile;
- applicazione degli strumenti individuati per favorire l'occupazione, l'avvio, lo sviluppo dell'attività produttiva, la gestione delle ricadute occupazionali, anche con ricorso a risorse derivanti dalla contrattazione di secondo livello;
- condivisione di specifiche opportunità ed esigenze, utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari.

MIGLIORAMENTO CONTINUO DEL LIVELLO DI SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- Diffusione di comportamenti consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge;
- realizzazione di una strategia ambientale basata sulla prevenzione e sul metodo partecipativo di condivisione degli obiettivi, coniugando la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, di rispetto dell'ambiente, di occupazione, di sviluppo dell'innovazione, di competitività delle imprese;
- miglioramento del livello di formazione, informazione e coinvolgimento di tutti i lavoratori e dei loro rappresentanti per la realizzazione degli obiettivi;
- adozione ed integrazione di sistemi di gestione in forma volontaria, che tengano in debita considerazione anche le opere e i servizi conferiti in appalto, per una prevenzione sistematica dei fattori di rischio.

PARI OPPORTUNITÀ

Coerentemente con la strategia di Lisbona con cui l'Unione Europea nel marzo del 2000 si è prefissata l'obiettivo di diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale, le parti si impegnano a promuovere le pari opportunità per tutti di accedere al mercato del lavoro. Ricordando che il lavoro, se "dignitoso" ovvero svolto in condizioni di libertà, sicurezza, dignità ed uguaglianza a cui vengano corrisposte adeguate retribuzione e protezione sociale, così come è stato definito nel 1999 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, rappresenta uno strumento di inclusione sociale, le parti devono utilizzare gli strumenti già esistenti e trovarne di nuovi per facilitare l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro alle categorie di popolazione più vulnerabili.

Le Parti concordano, anche ai fini dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità di cui alla normativa vigente, di verificare l'andamento dell'occupazione femminile nell'ambito dell'Osservatorio nazionale e regionale previsti dal Sistema di informazione, formulando programmi di formazione professionale da realizzare attraverso gli Enti FormaSicuro.

Le Parti, al fine di favorire iniziative atte a promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità nell'accesso al lavoro, concordano di costituire a livello regionale commissioni paritetiche per le pari opportunità con lo scopo di individuare iniziative di formazione professionali atte a favorire l'accesso al lavoro dei soggetti vulnerabili attraverso corsi di formazione professionale promossi da FormaSicuro o da altri Enti od Organismi idonei e/o finanziati da FondItalia.

CONCILIAZIONE VITA – LAVORO

La conciliazione vita-lavoro è uno strumento chiave per la gestione delle risorse umane in una società che vede l'aumento della domanda di maggiore equilibrio tra tempi lavorativi e tempi di vita da parte delle donne sempre più qualificate che entrano nel mondo del lavoro, degli uomini che partecipano sempre di più alla cura dei figli, dei single che vogliono del tempo per la propria vita privata, della cosiddetta "Sandwich Generation" quella delle persone che si trovano allo stesso tempo a dover curare i propri figli e i propri genitori. Le parti si impegnano a favorire la riorganizzazione del lavoro adottando politiche di flessibilità del lavoro, di flessibilità degli orari di lavoro, e favorendo i congedi parentali, così come indicato dalla legge 53 del 2000, dal D.Lgs. 151 del 2001, dal D.Lgs. 81 del 15.06.2015, dalla "Carta Europea per l'Uguaglianza e Parità delle Donne e degli Uomini nella Vita Locale" che è stata elaborata dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa, il 12 maggio 2006.

LAVORATORI INVALIDI

Per i lavoratori riconosciuti invalidi a causa di infortuni sul lavoro, le imprese, in ragione delle opportunità professionali che potranno prodursi in azienda, si impegnano a verificare percorsi lavorativi atti a favorire il loro corretto reinserimento nel mondo del lavoro.

LAVORATORI MIGRANTI

In considerazione del costante aumento del fenomeno migratorio nel nostro Paese, si ritiene necessario dover affrontare tale tematica soprattutto alla luce di una previsione che contempli un ruolo attivo in tal senso da parte del FormaSicuro.

Le parti sociali, infatti, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, culturali nonché alle problematiche legate all'integrazione socio-lavorativa dei soggetti di cui trattasi, stante la ripercussione nell'ambito del lavoro regolare e del fenomeno infortunistico, convengono di affidare al FormaSicuro, anche mediante la costituzione, in seno all'Osservatorio nazionale, di una apposita Commissione paritetica un ruolo attivo volto a:

- razionalizzare e incrementare la formazione preventiva nei paesi d'origine dei lavoratori migranti;
- attuare corsi di lingua italiana e formazione specifica dedicata presso enti pubblici o presso gli Enti FormaSicuro;
- attuare i programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie, che al miglioramento dei processi aziendali. La Commissione, mediante un costante monitoraggio del fenomeno, dovrà favorire tutte le iniziative in tali ambiti che permettano la soluzione dei problemi di integrazione sociale dei lavoratori migranti.

BILATERALITÀ

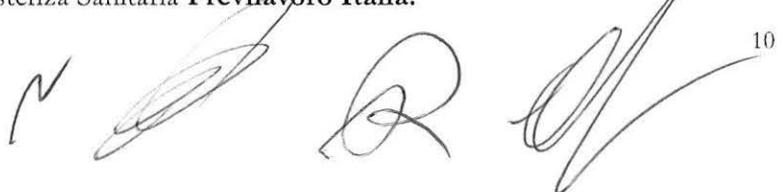
Le Parti condividono un modello di relazioni sindacali e di contrattazione che individua nella partecipazione e nella bilateralità i pilastri su cui fondare lo sviluppo sostenibile della base produttiva nazionale, il miglioramento delle condizioni di lavoro che aumenti la competitività e favorisca la innovazione e la formazione di qualità, la crescita dei salari insieme alla produttività.

Identificano nella formazione continua e nella salute e sicurezza nei luoghi di lavoro un obiettivo imprescindibile per l'affermazione di un modello di sviluppo economico basato sulla centralità dell'individuo e del lavoro.

Convengono circa la necessità di favorire l'incremento del lavoro regolare, che assicuri uguali diritti e uguali doveri ed anche pari opportunità: opportunità di crescita, come la formazione e l'aggiornamento in grado di innalzare la qualità del contributo di ogni singolo lavoratore alla propria impresa, mantenendo alte la professionalità, la dignità e la possibilità di ricollocamento del lavoratore anche in situazioni di mobilità, precariato, perdita della propria occupazione.

Tra le Parti intercorrono consolidati rapporti in tema di contrattazione collettiva e di bilateralità.

Nell'ambito di tali rapporti hanno sviluppato modelli di bilateralità che hanno dato luogo alla costituzione di Organismi Paritetici quali **FondItalia**, Fondo per la Formazione Continua e **FormaSicuro**, Organismo Paritetico per la Formazione e la tutela della Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro e il Fondo di Assistenza Sanitaria **Previlavoro Italia**.



10

Convengono circa l'opportunità e la necessità, nel quadro delle relazioni tra le Parti Sociali e nel rispetto delle differenti realtà rappresentate, di accrescere ed estendere al presente C.C.N.L. i citati modelli bilaterali al fine di promuovere la formazione professionale continua, per perseguire gli obiettivi di una maggiore competitività delle imprese, della valorizzazione delle risorse umane e della crescita delle capacità professionali dei lavoratori e di promuovere e diffondere la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ponendo in essere azioni di formazione ed informazione finalizzate alla riduzione del fenomeno degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali nel settore dei trasporti.

ENTE BILATERALE

Le parti del presente contratto procederanno alla costituzione di un Ente Bilaterale Nazionale di settore, nel periodo di transizione nonché nelle more della costituzione l'Ente Bilaterale di riferimento del presente contratto è individuato in Formasicuro.

FORMASICURO – ENTE BILATERALE NAZIONALE

L'Ente Bilaterale Nazionale FORMASICURO costituisce lo Strumento/Struttura al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema di servizi rivolto a tutti gli addetti del settore (Aziende e Lavoratori).

L'Ente Bilaterale Nazionale FORMASICURO promuove, concretizza, valorizza e svolge le seguenti attività:

- a. divulga le relazioni sul quadro normativo e socio-economica del Settore Terziario e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e protezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di carattere nazionale;
- b. realizza studi e ricerche in ordine alla consistenza e alla tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal Fondo Interprofessionale FONDITALIA, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
- c. favorisce lo sviluppo e la diffusione di forme integrative di previdenza e assistenza sanitaria, con particolare riferimento al Fondo di Assistenza Sanitaria PREVILAVORO ITALIA previsto dal vigente contratto secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali all'uopo costituiti dalle parti firmatarie del presente C.C.N.L.;
- d. effettua studi e ricerche, anche a fini statistici, sulla vigente legislazione in materia di lavoro e sulla contrattazione di settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze dei paesi dell'Unione Europea;
- e. esercita le attività di certificazione ai sensi dell'art. 76 del d.lgs. n. 276 del 2003;
- f. riceve comunicazione in materia di flessibilità dell'orario e alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali;
- g. assume funzioni operative in qualità di Organismo Paritetico in riferimento a quanto regolamentato in materia dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e coordina le attività delle Strutture Territoriale Autorizzate di diretta ed esclusiva emanazione ovvero degli Organismi Paritetici Territoriali in materia della sicurezza e della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
- h. svolge le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato;
- i. svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, legge n. 196/97 e del Decreto ministeriale 25/3/1998, n. 142;
- j. promuove ed attiva le iniziative necessarie a favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;
- k. promuove studi e ricerche in materia di salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, assumendo anche funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- l. favorisce, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo la maternità;

- m. incentiva e promuove studi e ricerche con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- n. promuove, progetta e/o gestisce anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, tirocini formativi e di orientamento, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi che perseguono i medesimi scopi;
- o. attiva, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e ne gestisce, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- p. riceve dalle aziende e analizzate i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/91;
- q. costituisce una banca dati relativa alle professionalità per la ricognizione dei mutamenti intervenuti nell'ambito dei profili professionali anche del settore Terziario;
- r. riceve i progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con FONDITALIA;
- s. segue lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato;
- t. riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- u. valorizza, in tutti gli ambiti significativi, le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;
- v. realizza le iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale FORMASICURO e per tale finalità può promuovere la costituzione di sportelli e/o sedi territoriali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi a tale livello realizzati;
- w. attua gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale FORMASICURO.

FINANZIAMENTO ENTE BILATERALE NAZIONALE FORMASICURO

Con decorrenza dalla vigenza contrattuale il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale FORMASICURO è stabilito nella misura dello 0,20%, a carico dell'azienda e dello 0,10% a carico del lavoratore calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo).

Tali quote contributive saranno così incrementate:

- 2022 Aziende 0,15% Lavoratori 0,07%;
- 2023: Aziende 0,20% Lavoratori 0,10%.

Le parti si danno atto che, nella commisurazione dei minimi retributivi previsti dalla vigente disciplina contrattuale si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,60% calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo) a carico delle aziende.

Conseguentemente, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,60% della normale retribuzione corrisposto per 13 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto.

FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA PREVILAVORO ITALIA

Le parti, concordando di prevedere una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., pertanto, a decorrere dalla suddetta data, saranno iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria **PreviLavoro Italia**, tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, o determinato di durata di almeno 12 mesi. E, altresì, facoltà delle aziende di iscrivere i dipendenti a tempo determinato con contratto di durata inferiore a 12 mesi ma almeno di 3 mesi, nonché i collaboratori con contratti previsti dal CCNL di riferimento (esempio CO.CO.CO., ecc).

La contribuzione al Fondo, che ne cura la riscossione come da proprio regolamento, è stabilita, per ciascun iscritto, in 129,00 euro annui a carico del datore di lavoro con decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. I contributi devono essere versati al Fondo di Assistenza Sanitaria con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica della presente Disciplina Contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti per il finanziamento del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa. Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a 129,00 euro è sostitutivo di un equivalente aumento contrattuale ed assume, pertanto, valenza normativa ed economica per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L..

Nota a verbale

Le Parti si danno atto che, in fase di prima applicazione del presente articolo, ovvero nelle more dell'ottenimento, da parte del Fondo Sanitario PreviLavoro Italia, del proprio codice di riscossione INPS, la quota sarà versata all'Ente Bilaterale FormaSicuro attraverso il codice di riscossione INPS denominato FOSI.

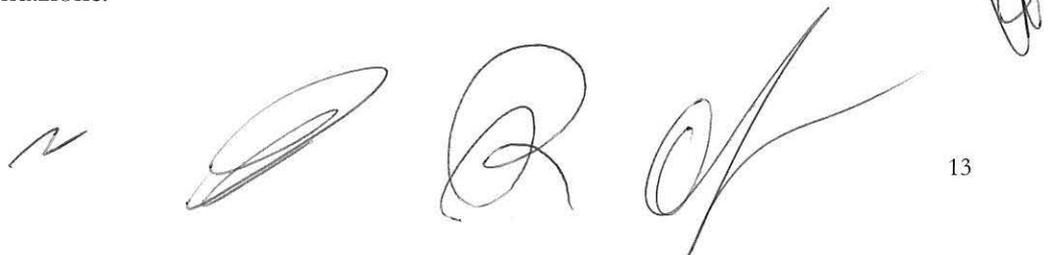
FONDITALIA - FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Le Parti individuano in **FondItalia** (Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua) il Fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

FORMAZIONE CONTINUA

Le Parti concordando sulla rilevanza strategica della formazione continua sia come strumento di sviluppo e perfezionamento personale e sociale, sia come mezzo per incrementare l'educazione digitale nel nostro paese, stimolando l'innovazione tecnologica e organizzativa dei processi produttivi e lavorativi, al fine di recuperare il ritardo nell'adozione di processi e tecnologie informatiche ed il divario creatosi con altre realtà europee e mondiali. Pertanto, con il presente contratto, le parti stabiliscono che a far data dal 1° gennaio 2022, le aziende saranno chiamate a coinvolgere i propri dipendenti a tempo indeterminato in percorsi formativi della durata di 24 ore per ciascun lavoratore, da svolgersi nell'arco di 3 anni. La formazione continua sarà svolta attraverso l'elaborazione di progetti aziendali, ovvero tramite l'adesione a progetti territoriali o di settore, sulla scorta delle modalità di erogazione previste da FONDITALIA. Le aziende che nel triennio non abbiano direttamente coinvolto i lavoratori in attività formative, riconosceranno ai propri dipendenti 24 ore per ciascun lavoratore, di cui 16 a carico dell'azienda per un costo massimo di € 200,00, per partecipare ad attività di formazione continua esterne all'azienda, finalizzate all'acquisizione di competenze (tecniche, linguistiche, informatiche o gestionali) utilizzabili nell'espletamento dell'attività lavorativa.

Ove i lavoratori non siano stati coinvolti in percorsi formativi aziendali ed intendano partecipare ad attività formative non direttamente organizzate dall'azienda, dovranno fare richiesta al datore di lavoro entro 15 gg. prima dell'inizio del percorso formativo, producendo, ove richiesto dall'azienda, la relativa documentazione.



I lavoratori potranno partecipare ad iniziative formative solo nei casi in cui queste ultime siano realizzate: dagli enti privati di cui all'art. 1, comma 2 della L. 40/87; dagli enti accreditati a svolgere attività formativa presso le Regioni; dalle università e istituti tecnici abilitati al rilascio di titoli di istruzione secondaria superiore; dall'azienda. Gli enti erogatori o l'azienda dovranno documentare le attività formative svolte secondo la normativa vigente.

Per le imprese con almeno 100 dipendenti, i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per partecipare ad attività di formazione continua non potranno superare il 3% del personale in forza nell'unità produttiva interessata, salvo diverse intese a livello aziendale.

La ore non fruita nel triennio non saranno cumulabili con quelle del triennio successivo, salvo che le stesse non siano state utilizzate per esigenze aziendali e non per volontà del lavoratore. In ogni caso restano escluse dal computo delle 24 ore previste dai commi precedenti, le ore di formazione in materia di sicurezza ex art. 37 del D.Lgs. 81/08.

Tenuto conto del progressivo aumento dell'utilizzo, nel settore del trasporto, di mezzi di tipo elettrico, a sfavore dei classici veicoli a scoppio, le Parti con il presente C.C.N.L. intendono regolamentare la formazione del personale adibito alla guida di tale tipologia di mezzi.

Il datore di lavoro deve provvedere ad una adeguata formazione nei confronti dei dipendenti che si trovino a dover utilizzare mezzi elettrici. Tali tipi di veicoli, infatti, richiedono, rispetto a quelli di tipo tradizionale, conoscenze peculiari in relazione alla loro particolare configurazione che li porta ad avere una minore autonomia e ad essere utilizzati prevalentemente in un raggio di azione più ristretto.

La formazione deve consistere in una trasmissione di conoscenze tecniche relative al funzionamento ed alla gestione del veicolo elettrico, responsabilizzando quindi l'autista in ordine al suo corretto funzionamento. In particolare dovrà prestare attenzione all'autonomia chilometrica e di conseguenza pianificare le soste eventuali per la carica. Qualora a seguito di una mancata ed adeguata formazione nei confronti del dipendente, si vengano a creare danni o incidenti, il lavoratore sarà dovrà ritenersi esente da colpe, salvo eventuale dolo. In caso contrario se il danno è frutto di negligenza del lavoratore regolarmente istruito, quest'ultimo ne risponderà in proporzione alla negligenza manifestata nello svolgimento delle mansioni assegnategli.

Inoltre, vista la particolare importanza della figura del conducente di automezzi e la necessità che si occupi di diverse tipologie di attività, richieste dalla mansione che si trova a svolgere, quali ad esempio:

- assistenza al carico/scarico seguendo le procedure aziendali per la chiusura ed apertura delle porte per evitare danneggiamenti, furti e/o ammanchi delle merci;
- guida dell'automezzo e manutenzione ordinaria seguendo le procedure aziendali per ridurre l'inquinamento ambientale e per ridurre i consumi;
- attività amministrative di base;

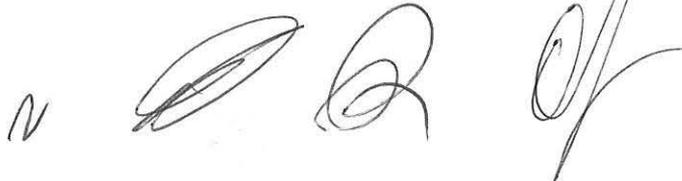
nonché le numerose strategie volte a contribuire alla diminuzione dell'incidentalità stradale, perseguite dal Governo Nazionale e dall'Unione Europea, le Parti stipulanti ritengono opportuno che si programmino corsi di formazione ed informazione al fine di prevenire rischi infortunistici, salvaguardare l'incolumità dei lavoratori, utilizzare correttamente i dispositivi e le procedure aziendali, migliorare le condizioni lavorative nonché le capacità e competenze professionali.

Il datore di lavoro può richiedere, al proprio dipendente, la frequenza di corsi di formazione professionale. Le spese dei corsi saranno interamente a carico del datore di lavoro, inoltre tale formazione dovrà avvenire preferibilmente durante il normale orario di lavoro.

FORMAZIONE 4.0

Anche in virtù dell'accordo quadro in materia di formazione digitale sottoscritto tra UGL e FEDERTERZIARIO, le parti firmatarie del presente C.C.N.L. le parti concordano nello sviluppo di un piano formativo di durata pari al presente contratto aziendale, che sia anche valido ai fini del riconoscimento del credito d'imposta di cui alla Legge di Bilancio 2019, e dovrà riguardare le materie inerenti l'introduzione di nuove tecnologie, come previsto dal Piano Nazionale Impresa 4.0 quali:

- big data e analisi dei dati
- cloud e fog computing



- cyber security
- sistemi cyber-fisici
- prototipazione rapida
- sistemi di visualizzazione e realtà aumentata
- robotica avanzata e collaborativa
- interfaccia uomo macchina
- manifattura additiva
- internet delle cose e delle macchine e integrazione digitale dei processi aziendali e con riferimenti agli ambiti di:
- vendita e marketing,
- informatica
- tecniche e tecnologie di produzione

così come individuati dall'Allegato A) della Legge di Bilancio 2018.

Qualora, con successivi provvedimenti dei Ministri competenti venissero individuare ulteriori tecnologie considerate rilevanti per il processo di trasformazione tecnologica e digitale delle imprese, queste si intendono automaticamente recepite nel presente contratto.

Non sono considerate attività di formazione ammissibili ai fini dei benefici previsti dalla legge di bilancio, la formazione ordinaria o periodica organizzata dall'impresa per conformarsi alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, di protezione dell'ambiente e ad ogni altra normativa obbligatoria in materia di formazione.

Nel caso in cui le attività di formazione siano erogate da soggetti esterni all'impresa si considerano ammissibili al credito d'imposta solo le attività commissionate a soggetti accreditati per lo svolgimento di attività di formazione finanziata presso la Regione o Provincia autonoma in cui l'impresa ha sede legale o la sede operativa, a università, pubbliche o private o a strutture ad esse collegate, a soggetti accreditati presso a FONDITALIA secondo il regolamento CE 68/01 della Commissione del 12 gennaio 2001 e a soggetti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma Uni En ISO 9001:2000 settore EA 37.

L'azienda si impegna a rilasciare al termine del percorso, a ciascun dipendente, l'attestazione dell'effettiva partecipazione alle attività formative agevolabili, con indicazione dell'ambito o degli ambiti aziendali di applicazione delle conoscenze e delle competenze acquisite o consolidate. Ai fini dell'ammissibilità al credito d'imposta, l'azienda si impegna a certificare i costi ai sensi della normativa applicabile.

La norma di cui al presente articolo deve ritenersi applicabile sino a quando l'agevolazione verrà rinnovata in sede legislativa.

TITOLO III - CONTRATTO DI LAVORO

Art. 1 Classificazione dei lavoratori

I lavoratori sono inquadrati in un'area quadri, distinta in quadri direzione e quadri; ed una scala classificatoria per gli impiegati e operai articolata in 6 (sei) livelli.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie, verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

Resta fermo che l'assegnazione dei lavori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle parti.

AREA QUADRI

QUADRI DIREZIONE

Appartengono alla categoria dei quadri di Direzione (legge 190/85): i soci e i lavoratori dipendenti, non dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'azienda nell'ambito delle strategie e programmi aziendali definiti, in Organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata dell'azienda o della cooperativa.

QUADRI

Appartengono alla categoria quadri (legge 190/85) : i dipendenti o i soci che siano preposti, in regime di autonomia e discrezionalità, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'azienda, verificandone la fattibilità economica-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati con poteri di discrezionalità decisionali e responsabilità gestionale, anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa.

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

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

Profili esemplificativi:

- gestori dell'attività di trasporto dell'impresa ai fini di cui al Reg. UE 1071/2009 e s.m.i., in possesso del relativo attestato di capacità professionale per i trasporti nazionali ed internazionali;
- addetti alle procedure di controllo e gestione della qualità aziendale che rapportano direttamente al Responsabile della Qualità;
- addetti alle procedure di controllo e gestione della catena del freddo (cold chain) per le merci deperibili.

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

IMPIEGATI - OPERAI

Appartiene ai sotto riportati livelli il personale dipendente diverso dalla categoria dei quadri di cui all'art. 29 del presente C.C.N.L.

1° livello

Declaratoria

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

Profili esemplificativi:

- responsabili di filiale, agenzia, docks e silos, capi servizio o capi reparto, capi movimento,

- addetto alle attività di marketing e sviluppo commerciale;
- magazziniere - capopiazzale responsabile del carico e dello scarico dei terminal containers;
- operatore/programmatore che esegue e controlla sulla base di istruzioni superiori e con riferimento a procedure esistenti i vari cicli di lavoro dell'elaboratore assicurandone la regolarità. Traduce in programmi i problemi tecnici e/o amministrativi, componendone i relativi diagrammi;
- impiegati addetti alle spedizioni internazionali con mansioni comportanti la conoscenza specifica delle disposizioni valutarie, commerciali e doganali nel settore in cui operano, svolte con la discrezionalità propria dell'impiegato di concetto;
- pianificatore carico nave;
- capo officina manutenzione;
- supervisori operativi o servizio clienti (air couriers);
- altri contenzionisti (ad esempio gli addetti alla definizione o quanto meno alla completa istruzione delle pratiche di contenzioso relative a danni e/o avarie e/o furti e/o mancanze e/o eccedenze delle merci trasportate);
- esperti operanti in imprese di controllo con conoscenza completa delle tecniche di campionamento, cernita e selezione delle merci, misurazioni, calibrazioni nel loro specifico settore di attività;
- assistenti e/o esecutori di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche, effettuate sia in azienda che in ambienti esterni operanti in imprese di controllo;
- operatore CED in unità articolate;
- acquisitori di traffici internazionali e/o nazionali;
- stenodattilografi in lingue estere anche operanti con sistemi di videoscrittura;
- traduttori e/o interpreti;
- addetti alla emissione in autonomia di lettere di vettura aeree;
- tariffisti per traffici internazionali marittimi e/o terrestri e/o tariffisti autonomi per traffici nazionali anche se si esprimono mediante codice;
- capi fatturisti.

3° livello super Declaratoria

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

Profili esemplificativi

Operai:

- conducenti di autotreni o autoarticolati di portata superiore a 80 quintali e i conducenti di

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

2° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto, che con specifica collaborazione svolgono attività amministrativa o tecnica caratterizzata da autonomia operativa e decisionale nei limiti delle direttive loro assegnate e che richiedono una particolare competenza professionale e/o formazione tecnico-pratica ed una notevole esperienza nell'esercizio della funzione stessa.

Profili esemplificativi:

- altri capi reparto o capi ufficio, anche distaccati;
- contabili che esplicano la loro attività con discrezionalità e autonomia per tutti gli articoli della contabilità aziendale, salvo quelli di fine gestione necessari per la formazione del bilancio;
- spedizioniere coadiutore dipendente (tessera rossa ex tessera verde);
- segretari/assistenti di direzione con uso corrente di lingue straniere, in possesso di particolare competenza professionale;
- cassieri con responsabilità e oneri per errore;
- impiegati addetti prevalentemente alle casse anticipate e/o inoltri;
- lavoratori con mansioni autonome operanti nel settore tecnico o commerciale;
- magazzinieri con responsabilità del carico e dello scarico;
- impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi;

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

Impiegati:

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



3° livello

Declaratoria

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

Profili esemplificativi Operai:

- autisti conducenti di autotreni o autoarticolati di portata inferiore a 80 quintali;
- conducenti di motobarche;
- conducenti di natanti azionati da propulsione meccanica;
- trattoristi (c.c.n.l. trasporto merci);
- capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali;
- addetti a gru semoventi con portata inferiore a 20 tonnellate e a gru a ponte cabinate;
- conducenti di carrelli elevatori di portata superiore a 30 quintali (c.c.n.l. trasporto merci);
- lavoratori che possedendo le necessarie capacità tecniche ed adeguate esperienze professionali svolgono funzioni di muratori provetti, falegnami provetti, idraulici provetti, elettricisti provetti, saldatori elettrici o autogeni provetti, meccanici provetti;
- esecuzione di qualsiasi lavoro di natura complessa, sulla base di indicazioni, schizzi di massima, per l'imballaggio di attrezzature, macchine o loro parti, provvedendo alla costruzione delle casse o gabbie; imballatori;
- conducenti di autocarri con portata superiore ai 30 quintali e fino a 20 quintali se muniti di gru;
- operai specializzati d'officina;
- macchinisti frigoristi con patente e con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici, ove sia richiesto dalle vigenti leggi;
- conducenti con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari;
- lavoratori che, possedendo la necessaria capacità tecnica sono adibiti a condurre più mezzi meccanici tali da richiedere patenti o impegno tecnico di notevole livello con responsabilità della manutenzione ordinaria e anche altri mezzi di traslazione e movimento compreso carrelli porta containers;
- attività di operatore di piattaforma aerea;
- operazioni di magazzino con l'utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci;
- meccanici aggiustatori provetti di bilance automatiche;
- bilancisti addetti alle bilance automatiche dei soli silos portuali;
- preposti alla conduzione di nastri trasportatori dei silos che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità e piccole riparazioni la cui corretta esecuzione richieda specifiche capacità tecnico-pratiche;
- operatori di pompe di azionamento di torrette e conduttori di pompe di aspirazione di silos;
- pesatore pubblico munito di apposita patente;

- deckman;
- capisquadra di magazzino e ribalta che coordinino più di tre operai.

Impiegati:

- impiegati addetti alla cassa o ai prelevamenti o versamenti, con esclusione dei semplici portavalori;
- impiegati muniti di delega o di procura limitata per le operazioni ferroviarie, postali e bancarie;
- impiegati addetti al servizio di esazione, sempreché siano autorizzati a quietanzare e a versare;
- personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale;
- agenti esterni consegnatari di merci con il carico-scarico e spedizioni di merci;
- magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, sempreché non compiano abitualmente mansioni manuali;
- fatturisti su tariffe già stabilite anche operanti su videoterminali;
- compilatori di polizze di carico e lettere di vettura aerea anche operanti su videoterminali;
- compilatori di bolle doganali;
- fattorini con mansioni impiegate che prevalentemente facciano prelevamenti o versamenti in banca per l'azienda e non per terzi, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc.;
- archivisti;
- telefonisti esclusivi e/o centralinisti;
- operatori su sistemi di potenzialità medio-piccola e terminalisti che eseguono operazioni di inserimento di dati per la lettura da documenti oppure che ricevono dati video o a stampa utilizzando programmi preesistenti;
- city couriers junior (air couriers);
- agente di smistamento/operatore aeroportuale senior dopo 24 mesi (air couriers);
- addetti al servizio clienti junior (customer service);
- telesales junior;
- telescriventi in lingua italiana o su testi già predisposti in lingua estera;
- addetti alla compilazione di lettere di vettura e/o bollette di spedizione comportante la specifica conoscenza delle procedure aggiuntive come contrassegni, anticipate e altre, anche con sistemi computerizzati;
- contabili d'ordine;
- addetto alla segreteria di funzione.




4° livello

Declaratoria

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

Profili esemplificativi Operai:

- operai con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico; scarico; spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci);
- operatore di terminal contenitori che segnala i danni a contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute;
- gruisti, conduttori di gru a pulsantiera e analoghe attrezzature per la movimentazione e stivaggio delle merci;
- lavoratori che esercitando normalmente le funzioni di pesatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito;
- altri autisti non compresi nel 3° livello super e nel 3° livello;
- preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggettatura;
- facchino specializzato: lavoratore che esegue le proprie mansioni con cognizioni tecnico-pratiche inerenti l'utilizzazione di una pluralità di macchine, tecnologie e mezzi di sollevamento in analogia ai profili professionali del presente livello ovvero facchino con responsabilità del carico-scarico;
- conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 quintali;
- operai qualificati quali: muratori, elettricisti, falegnami, idraulici, meccanici;
- bilancisti addetti alle bilance automatiche;
- addetti alla conduzione di nastri trasportatori;
- personale di custodia che svolge controlli, sorveglianze e verifiche delle merci e degli impianti;
- aiuto macchinisti frigoristi;
- trattoristi;
- carrellisti;
- attività di manovratori sui raccordi ferroviari insistenti su aree geografiche intersecanti sedi stradali interpedonali;
- altri capisquadra.

Impiegati:

- aiuto contabile d'ordine;
- fattorini di ufficio non rientranti nel 3° livello;
- dattilografi, anche con sistemi di videoscrittura;
- altri compilatori di lettere di vettura, bollette di spedizione, ecc., non rientranti nel 3° livello anche con sistemi computerizzati;

- agente di smistamento ed operatore aeroportuale junior (air couriers);
- commessi contatori di calata;
- spuntatori;
- fattorini con mansioni impiegate d'ufficio o magazzino che prevalentemente facciano prelevamenti in banca, pagamenti e incassi di fatture, pagamenti di noli, trasporti, ecc.;
- archivisti;
- centralinista responsabile anche del servizio di comunicazioni automatiche (office automation) e reception aziendale;
- contabili d'ordine;
- compilatori di polizze di carico e bolle di accompagnamento e lettere di vettura.

5° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono brevi periodi di pratica per entrare in possesso di adeguate conoscenze professionali. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità e autonomia limitate alla corretta esecuzione del proprio lavoro.

Profili esemplificativi

Operai:

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

Impiegati:

- dattilografi;

- fattorini;
- telefonisti e centralinisti addetti ad impianti fino a tre linee esterne;
- addetti a mansioni semplici di segreteria.

6° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello: i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica; le attività previste in questo livello non comportano responsabilità ed autonomia se non quella della corretta esecuzione del proprio lavoro. Tali lavoratori, qualora indirizzati verso attività semplici, superato il periodo di prova ed un periodo di lavoro effettivo di diciotto mesi saranno inquadrati al 5° livello.

Profili esemplificativi

Operai:

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



Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro la dizione "lavoratore e/o dipendente" s'intende indicativa delle categorie impiegati ed operai.

Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate, di impiegati o operai.

Art. 2 Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata a norma di legge. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- la sede in cui il lavoratore presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente CCNL;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'indicazione sul "libro unico del lavoro" (LUL.);
- la comunicazione unica al centro per l'impiego;
- l'autorizzazione all'uso e al trattamento dei dati personali;
- le altre eventuali condizioni concordate e/o eventualmente previste dal regolamento purché non contrastanti con le norme di legge.




Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:




- copia documento d'identità e tessera sanitaria;
- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita (libretto formativo del cittadino ex articolo 2, lett.i), d.lgs. n. 276/03);
- dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- altri documenti e certificati che l'impresa o la cooperativa, richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.
- documenti previsti da particolari disposizioni di legge ed eventuali altri documenti o certificati richiesti dall'azienda.

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

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

L'impresa o cooperativa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene e restituire gli stessi entro 30 giorni dalla data della cessazione del rapporto lavorativo. Il socio e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima della assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda o della cooperativa per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati. Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui la diagnosi sarà comunicata al dipendente.

È in facoltà dell'impresa di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi. Nel caso in cui il lavoratore sia impegnato in appalti pubblici il datore di lavoro può richiedere il certificato penale al lavoratore in qualsiasi momento e questi è obbligato a consegnarlo e con data non anteriore ad un mese.

Nel corso del rapporto di lavoro il lavoratore deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni familiari, alle deduzioni e detrazioni fiscali.

Art. 3 Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

- **6 mesi** per i Quadri;
- **4 mesi** per i dipendenti del 1° livello;
- **3 mesi** per i dipendenti del 2° livello e per i conducenti di autoveicoli inquadrati nel 3° livello Super e nel 3° livello;
- **2 mesi** per i dipendenti del 3° livello Super, 3° livello e 4° livello;
- **1 mese** per tutti gli altri lavoratori.

Tutti i periodi di prova devono intendersi come giorni di calendario. Il periodo di prova, previo accordo tra le parti può essere ridotto fino alla metà in caso di comprovata esperienza nel livello di inquadramento finale.

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

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso, né diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni, in qualunque tempo, o per licenziamento, durante i primi due mesi di prova per i quadri e gli impiegati del 1° livello, durante il primo mese per i dipendenti degli altri livelli e per i conducenti di autoveicoli inquadrati nel 3° livello super e nel 3° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio effettivamente prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso. Qualora alla scadenza del periodo di prova, l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio e ad ogni altro effetto contrattuale.

Art. 4 Contratto a termine

Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 65% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva alla data del 31 dicembre dell'anno precedente all'assunzione, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività per un periodo massimo di due anni e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per cinque lavoratori.

L'apposizione del termine, nei contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 12 gg., è priva di effetto se non risulta da atto scritto una copia del quale va consegnata al lavoratore entro 5 gg. lavorativi dalla data di inizio della prestazione. L'atto scritto deve contenere, in caso di rinnovo o proroga, la specificazione delle esigenze in virtù delle quali è stato stipulato. In caso di proroga dello stesso rapporto lavorativo tale specificazione è necessaria solo quando la durata complessiva del rapporto lavorativo a tempo determinato abbia una durata complessiva superiore a 12 mesi.

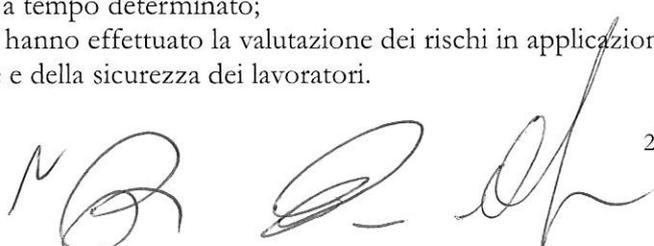
In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/15, così come modificato dalla L. 96/2018, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi.

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente C.C.N.L., gli intervalli di tempo tra un contratto di lavoro a termine e un contratto successivo stipulato con lo stesso lavoratore sono così ridotti:

1. a 5 giorni per i contratti di durata inferiore o pari a 6 mesi;
2. a 10 giorni per i contratti di durata superiore a 6 mesi.

Le parti si danno atto che il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:

- 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 articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 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 mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.



Il contratto può avere una durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni: a) implementazione del personale per necessità legate al rispetto di particolari tempistiche imposte dall'attività richiesta da servizi non programmabili, anche in assenza di incremento di lavorazioni; b) necessità di avere a disposizione operatori con requisiti particolari; c) esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori.

Il contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale dello stesso sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 36 mesi.

Nell'arco dei primi 12 mesi il contratto può essere prorogato liberamente mentre, successivamente, devono ricorrere le condizioni di cui all'art. 19 comma 1 del D.lgs. 81/15 così come modificato dalla L. 96/18.

Indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore e conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare complessivamente i 36 mesi e non potranno essere prorogati più di 4 volte per le seguenti ragioni:

- prolungamento dei tempi contrattuali a causa di sospensioni, varianti o incremento di lavorazioni, atti aggiuntivi o lotti di completamento;
- acquisizione di ulteriori commesse durante il periodo di contratto a tempo determinato che richiedono competenze similari a quelle per cui il dipendente sia stato assunto presso la stessa sede lavorativa;
- acquisizione di ulteriori commesse durante il periodo di contratto a tempo determinato che richiedono competenze similari a quelle per cui il dipendente sia stato assunto presso sede diversa da quella presso cui era stato assunto, anche con compiti diversi e in trasferta, previa ridefinizione dei relativi compensi

Gli accordi integrativi stipulati, a livello aziendale o territoriale, tra parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L., possono mutare le misure e le percentuali indicate al comma 1, nonché individuare percorsi di stabilizzazione dei lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

Ai sensi dell'art 23, co. 2, lettera "a" d.lgs. n. 81/2015, sono esentati dai limiti percentuali previsti dalla legge o dai contratti collettivi, i contratti a tempo determinato stipulati: **a)** in fase di avvio di nuove attività, per il periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, tale limite può essere elevato fino a 24 mesi con accordo a livello aziendale e/o territoriale sottoscritto dall'O.S. firmataria il presente C.C.N.L.; **b)** da imprese start-up innovative ai sensi dell'art. 25, commi 2 e 3 del D.L. 179/12 convertito nella L. 221/12, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società o per il periodo più limitato di cui all'art. 25, comma 3, per le società già costituite; **c)** nell'ambito di attività stagionali individuate con decreto del Ministero del Lavoro; **d)** per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di opere audiovisive; **e)** per sostituire lavoratori assenti; **f)** con lavoratori di età superiore ai 50 anni.

I lavoratori che hanno prestato attività lavorativa con uno o più contratti a tempo determinato, presso la stessa azienda e per un periodo superiore a sei mesi, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine ovvero per mansioni professionalmente compatibili, rientranti nel medesimo livello.

Nei limiti delle esigenze di organico, l'impresa darà applicazione al diritto di precedenza secondo il criterio del fabbisogno professionale e della anzianità maturata dal lavoratore nello svolgimento della professionalità richiesta.

Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti la propria volontà in tal senso al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. L'eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre i 30 giorni successivi alla comunicazione di cui al comma che precede, salvo comprovato impedimento.

Nel caso in cui al lavoratore venga comunicato il diritto di precedenza e lo stesso non risponda entro 5 gg. dalla ricezione della comunicazione, il silenzio verrà considerato quale tacita rinuncia al diritto di precedenza.

Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con durata fino a 6 mesi, ovvero in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di applicazione del diritto di precedenza, oltre a quelli per legge ed ai sensi del presente contratto.

Ove il diritto di precedenza sia potenzialmente applicabile per effetto di legge, del C.C.N.L. o di eventuale contrattazione integrativa, deve esserne effettuata espressa menzione nella lettera di assunzione.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, le Parti, anche al fine di offrire ai soggetti svantaggiati maggiori opportunità di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, individuano la possibilità di riassumere un lavoratore a termine anche prima dello spirare dei 10 o 20 gg. previsti dal surrichiamato articolo, nelle seguenti ipotesi:

1. ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno o integrazione al reddito o che abbiano esaurito l'accesso a tali misure di sostegno, con disoccupati di età superiore ai 45 anni che non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale sia derivato un reddito personale escluso da imposizione;
2. ai contratti conclusi da aziende operanti in località a prevalente vocazione turistica che, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7/10/1963, n. 1525 e s.m.i., necessitano di gestire dimostrabili picchi di lavoro, non gestibili con le normali risorse aziendali, in predeterminati periodi dell'anno.

Nel caso di posti vacanti che si rendessero disponibili, l'azienda è tenuta ad effettuare idonea comunicazione in favore dei lavoratori a tempo determinato, anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa.

NOTA STAGIONALITÀ

Le parti, con riferimento al punto 2) del presente articolo, concordano che i contratti a tempo determinato, conclusi per gestire picchi di lavoro riconducibili a ragioni di stagionalità, possano ragionevolmente essere esclusi dalle limitazioni quantitative in materia di contratti a termine.

Le parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica nonché dei periodi di maggiore intensità lavorativa e produttiva, nell'ambito dei quali potranno applicarsi le deroghe previste, dovrà essere definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, con apposito accordo.

Art. 5 Lavoro a tempo parziale

Per lavoro a tempo parziale s'intende un rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 13 del presente C.C.N.L.; è da considerarsi a tempo parziale, altresì, il rapporto di lavoro che preveda una prestazione nell'arco del mese o dell'anno ridotta rispetto alla normale durata dell'orario nei suddetti periodi di riferimento.

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

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

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto sul quale sia indicata la durata delle prestazioni lavorative ridotte, le relative modalità di esecuzione dell'attività lavorativa e la sua collocazione temporale, nonché l'eventuale disponibilità a svolgere lavoro supplementare. L'indicazione della collocazione lavorativa può anche essere effettuata in modo generico tenendo conto che l'attività lavorativa, per le caratteristiche del settore è legata a condizionamenti esterni o a turnazioni condizionate da fattori esterni.

Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

1. possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto;
2. volontarietà di entrambe le parti;
3. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere fermo restando la reciproca volontarietà;
4. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni. A tal fine, è possibile prevedere nell'atto sottoscritto un termine di conversione del rapporto da tempo parziale in rapporto a tempo pieno;
5. possibilità, previo accordo tra le parti, di superamento dell'orario ridotto in presenza di esigenze organizzative.

L'applicabilità delle norme del presente contratto, per quanto compatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale, avverrà secondo criteri di proporzionalità alla misura dell'orario ridotto pattuito; sono pertanto esclusi oneri aggiuntivi di qualsiasi natura, se non esplicitamente previsti nel contratto all'atto della sottoscrizione che instaura il rapporto a tempo parziale.

Il lavoro a tempo parziale, a seguito della richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa.

L'azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

È fatta salva, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente C.C.N.L., quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro annuo. Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 15% che non rientra nella retribuzione di fatto e deve ritenersi comprensiva di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.

Il socio e il lavoratore dipendente, nelle condizioni di cui alla Legge 104/92 e successive modifiche intercorse con la Legge n. 183/2010, così come riconosciuti dal SSN competente per territorio, che chiede il passaggio a tempo parziale, ha il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori dipendenti. Tale diritto di precedenza è esteso ai genitori di figli affetti da tossicodipendenza. Al socio o al dipendente che si trova nelle condizioni di fornire assistenza a persone handicappate si applica la disciplina di cui alla legge n. 104/92 e successive modifiche intercorse con la Legge n. 183/2010.

CLAUSOLE ELASTICHE

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche che determinino una variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

La disponibilità all'applicazione delle clausole elastiche al rapporto di lavoro a tempo parziale richiede il consenso del lavoratore che deve essere formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.

Nel patto scritto devono essere indicate: **a)** le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che richiedono e autorizzano l'applicazione di clausole elastiche; **b)** la data di stipulazione; **c)** le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Il ricorso alle clausole elastiche dovrà avvenire con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, fatte salve specifiche situazioni organizzative per le quali il ricorso alle clausole elastiche potrà essere richiesto con preavviso ridotto. La misura massima dell'aumento non potrà eccedere il limite del 50% della normale prestazione annua a tempo parziale fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere sottoposti ad apposita procedura di certificazione presso la Commissione di Certificazione dell'Ente Bilaterale Nazionale FormaSicuro. Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.A. indicato dal lavoratore medesimo.

Le ore di lavoro ordinarie richieste, a seguito dell'applicazione di clausole elastiche verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, con una maggiorazione del 15% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui al presente contratto collettivo.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto e vanno escluse dal calcolo relativo ad ogni altro istituto, compreso il trattamento di fine rapporto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, del D.Lgs. 81/15, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente capo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Anche ai lavoratori part-time è applicabile la disciplina della "banca ore" così come disciplinata dall'art. 18 del presente contratto.

Art. 6 Contratto di somministrazione

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata 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.

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 81/15 e s.m.i. le parti stabiliscono che il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è consentito nelle seguenti ipotesi:

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

Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro è sempre vietato nelle seguenti ipotesi:



1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
3. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 81/2008 s.m.i.;
4. per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al D.Lgs. 81/2008 s.m.i..

I prestatori di lavoro impiegati ai sensi della vigente normativa in materia di somministrazione a tempo indeterminato non potranno superare il 50% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 31 dicembre dell'anno precedente la stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

In ogni caso, complessivamente i lavoratori in somministrazione, a tempo determinato ed i lavoratori assunti con contratto a termine, non potranno superare la misura del 65% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

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

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della L. 223/1991, di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento UE 651/2014, come recepiti dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Per quanto non espressamente previsto valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

Il contratto di somministrazione di lavoro deve essere stipulato in forma scritta e contenere le seguenti indicazioni:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero di lavoratori da somministrare;
- c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore somministrato e le misure di prevenzione adottate;
- d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo applicato ai lavoratori.

Indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, la durata dei rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore e conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria non può superare complessivamente i 24 mesi ed i contratti non potranno essere prorogati più di 4 volte.



Art. 7 Apprendistato

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo. Detta disciplina si applica al raggiungimento dei livelli 2°, 3° e 4°. La durata del contratto di apprendistato è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché dal bilancio di competenze realizzato dai soggetti pubblici, dagli Enti di formazione e dagli Enti FormaSicuro operanti sul territorio mediante l'accertamento dei crediti formativi.

Fermo restando quanto stabilito al comma precedente e le competenze regolamentari stabilite dalle leggi, le parti concordano che la durata massima del contratto di apprendistato è di 3 anni mentre quella minima è di 6 mesi.

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, le competenze tecnico professionali e specialistiche che verranno acquisite e il piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico professionali, le competenze e l'eventuale qualifica professionale posseduta, l'indicazione del tutor come previsto dalle normative vigenti.

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali e di norma è realizzata presso gli Enti FormaSicuro o gli Enti di formazione operanti sul territorio.

L'impegno formativo è ridotto a 80 ore, comprensive delle ore destinate alla sicurezza, per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo alla attività da svolgere.

Salvo quanto previsto dalle disposizioni di legge la durata della formazione è di 240 ore annue per l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione.

La formazione sarà effettuata presso gli Enti FormaSicuro o gli Enti di formazione operanti sul territorio in conformità ai profili professionali ed agli standard minimi definiti a livello regionale e nazionale.

La formazione si può svolgere all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale e all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.

Agli Enti FormaSicuro o agli Enti di formazione sono affidati i compiti di:

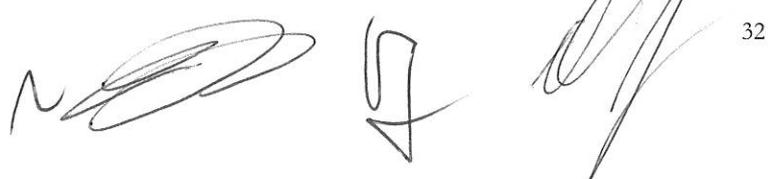
1. partecipazione alla raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato;
2. definizione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali determinati dalle regioni d'intesa con le organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti;
3. individuazione delle modalità di erogazione dell'attività formativa; offerta del servizio di formazione per i tutor aziendali;
4. consulenza e accompagnamento per l'impresa e per il lavoratore, nel percorso di inserimento lavorativo di quest'ultimo;
5. attestazione dell'effettuazione della fase formativa e registrazione della stessa nel libretto individuale di formazione valevole ai fini della formazione continua.

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese si cumulano ai fini della durata prevista dalla presente regolamentazione, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività lavorative.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Per il riproporzionamento delle ore formative l'apprendista deve dimostrare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa.



32

Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione dei crediti formativi acquisiti a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.

Le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, con valore di credito formativo alle condizioni e secondo le procedure di legge.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme di cui all'art. 3 del presente C.C.N.L., con riferimento al livello di assunzione dell'apprendista. L'inquadramento ed il relativo trattamento economico sono così determinati:

1. nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: il 70% del trattamento economico del livello di inquadramento finale;
2. nel secondo periodo: l'85% di detto trattamento;
3. nel terzo ed ultimo periodo: il 100% del trattamento medesimo.

Le ore destinate alla formazione esterna sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese.

Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista deve essere attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salva la risoluzione anticipata per giusta causa o giustificato motivo.

Per il periodo di preavviso valgono le norme di cui al presente C.C.N.L. con riferimento al livello riconosciuto all'apprendista.

Il numero complessivo di apprendisti da assumere non può superare il numero totale dei lavoratori in servizio. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori può assumere un apprendista.

Per l'orario di lavoro agli apprendisti si applica la stessa disciplina adottata per gli altri dipendenti.

Per gli aumenti periodici di anzianità agli apprendisti si applica la disciplina adottata per gli altri dipendenti.

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- 1) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- 2) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- 3) apprendistato di alta formazione e ricerca;
- 4) apprendistato di qualificazione o riqualificazione professionale per i lavoratori in mobilità

Disciplina comune

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato.

Assunzione

Per l'assunzione degli apprendisti il contratto deve essere in forma scritta e deve garantire e specificare, quanto appresso:

- 1) il periodo di prova;
- 2) l'orario di lavoro;
- 3) la retribuzione;
- 4) i diversi istituti contrattuali (ferie, malattia ed infortunio, ecc.);
- 5) l'indicazione della prestazione lavorativa;
- 6) il luogo della prestazione;
- 7) la durata del periodo di apprendistato;
- 8) il livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- 9) il nominativo del tutor aziendale;
- 10) l'indicazione delle ore di formazione;
- 11) il Piano formativo individuale definito sulla base delle indicazioni e delle direttive contenute

nei contratti collettivi di lavoro nazionali, tenendo presente la normativa regionale di competenza, gli accordi Conferenza Stato-regioni, del settore e/o della categoria di riferimento;

12) la definizione della qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003.

Risoluzione del rapporto di lavoro

E' fatto divieto per il datore di lavoro recedere dal contratto di apprendistato durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Retribuzione

E' vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. Per tutte le tipologie di apprendistato la retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentualizzata rispetto ai parametri retributivi previsti dal presente C.C.N.L. per i lavoratori qualificati, tenuto conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio.

Anzianità aziendale e di servizio

Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.

Prolungamento del periodo di apprendistato

Al verificarsi di eventi quali: malattia, infortunio, maternità e paternità, che comportano una sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore ai 30 (trenta) giorni di calendario e solo nei casi in cui la sospensione sia tale da non permettere di impartire la necessaria componente formativa individuale risultante dal Piano formativo nei modi e nei tempi stabiliti, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento che ha determinato la sospensione. Il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

Tutor o referente aziendale

E' la persona interna dell'unità produttiva, individuata all'avvio dell'attività formativa, che avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato. Nel contratto individuale di apprendistato deve essere indicato il nominativo del tutor.

Può rivestire la qualifica di tutor il titolare dell'unità produttiva o persona diversa delegata a tale scopo che deve possedere competenze adeguate e deve essere inquadrato in un livello pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

Per l'erogazione della formazione trasversale di base o professionalizzante, destinata a tutte le tipologie di apprendistato, le imprese potranno avvalersi, inoltre dei centri di formazione previsti dalle regioni.

Piano formativo e formazione - Profili formativi

I contenuti del Piano formativo sono di natura trasversale di base professionalizzante. Fatto salvo quanto previsto dalle regioni e province autonome, la formazione trasversale è basata su:

- 1) accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo;
- 2) capacità relazionali e di comunicazione;
- 3) conoscenze base di una seconda o terza lingua;
- 4) organizzazione dell'impresa;
- 5) sicurezza ed igiene sul lavoro.

La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning".

Registrazione della formazione

La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire, a cura del datore di lavoro, anche su supporti informatici tracciabili e fogli firma.

La certificazione sulla formazione svolta vale ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Il datore di lavoro dovrà conservare, per le eventuali verifiche da parte degli Organi di controllo, tutta la documentazione.

Percentuale di conferma

Per poter assumere nuovi lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti possono assumere nuovi apprendisti solo se risulta confermato in servizio almeno il 30% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti.

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA ED IL DIPLOMA PROFESSIONALE

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto i 15 (quindici) anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a 3 (tre) anni ovvero 4 (quattro) nel caso di diploma quadriennale regionale.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni ed i 29 (ventinove) anni. La durata massima del periodo di apprendistato non può essere superiore ai 3 anni ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura di artigiano.

APPRENDISTATO PART-TIME

Le aziende potranno assumere alle proprie dipendenze apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere a tempo parziale, a condizione che l'orario di lavoro non sia inferiore al 60% rispetto al normale orario di lavoro previsto dal C.C.N.L., fermo restando le ore di formazione e la durata massima previste dal presente contratto.

APPRENDISTATO STAGIONALE

Le aziende che svolgono la propria attività anche in cicli stagionali, possono distribuire lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, mediante il ricorso a più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali deve obbligatoriamente avere inizio entro i 48 mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

Percorso formativo

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale ed al livello d'inquadramento previsto al termine del periodo di apprendistato.

L'azienda ha facoltà di anticipare in tutto o in parte nelle annualità precedenti, le ore di formazione previste per i singoli anni.

Le ore di formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sono così determinate.

<u>Inquadramento finale</u>	<u>Ore di formazione professionale medie annue</u>
1° livello	80
2° livello	80

3° - 3° S livello	60
4° livello	60
5° livello	40

Durata

La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e d'inquadramento, sono così fissati:

Profilo Professionale	Durata complessiva Mesi	Primo periodo Mesi	Secondo periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
1° livello	36	12	12	12
2° livello	36	12	12	12
3° - 3°S livello	36	12	12	12
4° livello	36	12	12	12
5° livello	24	12	6	6

In ogni caso, con riferimento alle figure professionali aventi contenuti e competenze omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane ai sensi di legge, per le quali si ritenga necessaria l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti prevedono che la durata massima del periodo di apprendistato possa essere di **48 mesi**.

L'apprendista professionalizzante non è ammesso per la qualifica di quadro e per il 6° livello.

Parere di conformità

Le aziende che intendono assumere apprendisti, devono sottoporre i piani formativi al parere di conformità dell'Ente Bilaterale FormaSicuro. Ai fini del rilascio del parere di conformità, l'Ente bilaterale sottoporrà a verifica del rispetto delle norme di cui al presente C.C.N.L in materia di apprendistato, i programmi formativi indicati dall'azienda ovvero i contenuti del Piano formativo, in relazione al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali. Ove l'Ente Bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- 1) impartire o fare impartire all'apprendista nell'azienda o sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di apprendistato;
- 2) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
- 3) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
- 4) accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- 5) di ottemperare agli obblighi previsti in materia di durata, contenuti e modalità di erogazione della formazione, nonché della relativa registrazione sul libretto formativo.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al 6° livello del presente C.C.N.L., sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- 1) seguire le istruzioni del tutor, del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- 2) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- 3) frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;
- 4) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al punto 3 del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la banca delle ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

Diritti dell'apprendista

L'apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi.

L'apprendista non potrà essere adibito a:

- a) lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 (centoventi) ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuale tempo di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro a turno notturno o festivo per le aziende che operano su 24 (ventiquattro) ore.

Dichiarazioni congiunte

1. Le parti si riuniranno ogni qualvolta saranno apportate modifiche od integrazioni alle leggi vigenti in materia d'apprendistato.
2. Le parti concordano che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, s'incontreranno tempestivamente per le conseguenti armonizzazioni o modifiche che dovranno essere recepite anche dai contratti d'apprendistato in corso.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto apprendistato di alta formazione e ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titolo di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori, i soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni e i 29 (ventinove) anni. Per la regolamentazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca si rinvia alle norme di legge.

Dichiarazione congiunta

Le parti firmatarie del presente accordo manifestano la loro disponibilità ad eventuali sperimentazioni.

Apprendistato con i lavoratori in mobilità

Per quanto riguarda infine la nuova tipologia di apprendistato con i lavoratori in mobilità, trattasi di una fattispecie attivabile in tutte le tipologie di apprendistato sopra esaminate, è immediatamente operativa, purché oltre alla finalità tipica della singola tipologia, si persegua quella specifica di riqualificare professionalmente il lavoratore. Ai lavoratori in mobilità si applicano le disposizioni in materia di licenziamenti individuali. Per l'assunzione di soggetti in mobilità con contratto di apprendistato, non trovano applicazione i limiti di età.

Profili per settore con le competenze da acquisire nel corso del periodo formativo

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

Laddove la Regione non abbia provveduto alla regolamentazione del piano formativo, si fornisce qui di seguito un elenco indicativo dei profili formativi.

Addetto alla circolazione dei treni - operatore specializzato

- Supervisionare la movimentazione locomotive e veicoli;

Addetto al magazzino

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

- Predisporre l'offerta per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Predisporre la documentazione per la merce in uscita;
- Verificare l'efficienza delle celle frigorifere.

Addetto alla manutenzione di materiale rotabile - capo tecnico

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

Addetto alla logistica

- Chiudere l'iter documentale di una spedizione in ambito EXTRA UE;
- Chiudere l'iter documentale di una spedizione in ambito UE;
- Gestire e supervisionare le operazioni di scarico della merce;
- Gestire la documentazione di corredo alla spedizione di merci extra UE;
- Gestire la documentazione di corredo alla spedizione di merci in ambito UE;
- Gestire manutenzione ed acquisto dei mezzi su gomma;
- Localizzare i mezzi su gomma;
- Organizzare l'accoglienza dei mezzi di trasporto destinati al rinoltro;
- Ottemperare agli adempimenti per la sicurezza di merci, addetti ed impianti in un centro internodale;

- Pianificare e programmare l'impiego della flotta;
- Pianificare utilizzo di infrastrutture, spazi, mezzi tecnici e personale del centro internodale;
- Predisporre la lettera d'istruzione per la spedizione di merci in ambito EXTRA UE;
- Predisporre la lettera d'istruzione per la spedizione di merci in ambito UE;
- Pianificare il servizio di sub-fornitori su scala ripetuta o una tantum;
- Predisporre la documentazione di corredo per il trasporto su strada;
- Verificare efficienza e disponibilità degli impianti dedicati all'accoglienza dei mezzi camionistici;
- Pianificare la soluzione logistica di spedizione e trasporto;
- Predisporre offerta e contratto di spedizione e trasporto;
- Predisporre la lettera d'istruzione per il trasporto su strada;
- Rilevare le esigenze di spedizione e trasporto merce del cliente;
- Predisporre offerta e contratto di gestione internodale;
- Pianificare soluzioni di gestione internodale;
- Pianificare le soluzioni di trasporto su strada;
- Scegliere la soluzione tecnico/economica di spedizione e trasporto;
- Rilevare le esigenze di gestione internodale del cliente;
- Predisporre offerta e contratto di trasporto su strada;
- Rilevare le esigenze di trasporto su strada del cliente.

Addetto alla gestione del traffico marittimo, aereo, terrestre, combinato ed internodale

Autista di mezzi di trasporto

- Assicurare la buona esecuzione del contratto di trasporto su strada;
- Condurre mezzi su gomma per trasporto merci;
- Eseguire operazioni di carico con carrelli elevatori, commissionatori e transpallet;
- Eseguire operazioni di carico con sistemi per la gestione degli sfusi;
- Rendere le merci secondo quanto previsto dal contratto di trasporto su strada;

- Verificare il rispetto delle procedure di carico;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce.

Addetto conduzione mezzi di trasporto su rotaia - macchinista

- Condurre il mezzo di trazione;
- Eseguire le operazioni per lo stazionamento del treno;
- Eseguire le verifiche propedeutiche al servizio di condotta;
- Predisporre e consegnare la documentazione di servizio;
- Prendere le misure necessarie in caso di anomalie tecniche e perturbazioni di esercizio;
- Prepararsi alla missione di condotta del treno;
- Verificare l'efficienza del mezzo di trazione prima della partenza.

Addetto alle macchine di movimentazione

- Eseguire operazioni di movimentazione e carico merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Imballare e preparare la merce per la spedizione;
- Eseguire le attività di picking;
- Eseguire operazioni di carico, scarico e sollevamento merce con gru;
- Eseguire operazioni di movimentazione e carico merce con carro ponte;
- Eseguire operazioni di movimentazione merce con carro ponte;
- Eseguire operazioni di movimentazione merce con readostaker;
- Eseguire operazioni di scarico merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Eseguire operazioni di scarico a fossa per il trattamento di materiali sfusi;
- Eseguire operazioni di scarico, movimentazione e carico merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Eseguire operazioni di scarico, carico e sollevamento merce con carro ponte;
- Movimentare e collocare la merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Verificare efficienza e disponibilità degli impianti dedicati all'accoglienza dei mezzi camionistici;

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

Addetto alla manutenzione di materiale rotabile - operatore specializzato

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

Art. 8 Portatori di handicap

Le parti si impegnano a favorire, promuovere e garantire pari opportunità e dignità delle persone con disabilità, nell'esercizio del diritto del lavoro su base di uguaglianza, nel rispetto dell'art. 27 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e delle norme nazionali vigenti in materia.

Tali obiettivi si potranno concretizzare anche attraverso politiche e misure adeguate che possono includere programmi ed incentivi volti a creare percorsi condizioni lavorative equi e favorevoli.

Le imprese favoriranno, in ragione delle opportunità lavorative che potranno determinarsi in azienda, l'inserimento nelle loro strutture di lavoratori portatori di handicap.

Per le finalità di cui al comma precedente, le singole imprese ricercheranno:

1. compatibilmente con le esigenze aziendali, gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi. Quanto sopra si riferisce esclusivamente a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di portatore di handicap e debbano, inoltre, sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle medesime strutture sanitarie pubbliche;
2. il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stessi in azienda.

Le parti si impegnano a favorire l'inserimento dei portatori di handicap attraverso progetti che possano fornire loro una collocazione adeguata nell'organizzazione che ne valorizzi l'apporto lavorativo.

Per quanto attiene alle assenze facoltative si rimanda alle norme di legge in materia

Art. 9 Telelavoro e smart working

Le parti riconoscono che, in virtù della evoluzione tecnologia che ha determinato un forte impatto anche sulle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, le parti ritengono necessario regolamentare forme di espletamento dell'attività lavorativa che ritengono idonee a migliorare la capacità aziendale, intesa nel suo complesso, di raggiungere obiettivi competitivi, combinando la flessibilità, l'autonomia e la collaborazione, con l'ottimizzazione di strumenti, risorse e luoghi di lavoro. Conseguentemente, talune attività possono essere svolte anche al di fuori dei locali aziendali, in modalità di **telelavoro**, laddove tale ipotesi venga esercitata con regolarità e continuità ovvero in modalità di **lavoro agile** (smart working), nel caso in cui tale modalità venga esercitata in modo non regolare e non continuativo.

Per **telelavoro** si intende la prestazione di lavoro eseguita in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, al di fuori della sede ordinaria di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie che consentano il collegamento con l'azienda e/o l'amministrazione di appartenenza.

Il telelavoro è disciplinato dai seguenti principi: **a)** volontarietà delle parti; **b)** possibilità di reversibilità del rapporto; **c)** pari opportunità; **d)** esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici, ivi compresi i rientri nei locali aziendali e la loro quantificazione; **e)** applicazione del CCNL.

Le modalità di espletamento della prestazione lavorativa concordate tra le parti, devono risultare da atto scritto.

Il datore di lavoro deve provvedere, a proprie spese all'installazione, gestione e manutenzione delle attrezzature, di cui resta proprietario, necessarie per adibire una postazione idonea alle esigenze lavorative. L'azienda si impegna a riparare rapidamente eventuali guasti, e quando ciò non sia possibile può richiamare in sede il dipendente sino a riparazione avvenuta. L'attività avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero del lavoratore e sarà distribuita, a discrezione dello stesso, nell'arco della giornata. Potrà anche essere concordato un periodo di reperibilità non superiore a 2 ore giornaliero per chi opera a tempo pieno e 1 ora per il personale part-time.

Le prestazioni straordinarie, notturne o festive possono effettuarsi su richiesta del datore di lavoro, di norma presso la sede aziendale o in trasferta. Sarà garantito l'accesso ai servizi aziendali solo nei giorni di rientro e durante l'orario di lavoro. In caso di riunioni programmate, il lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario alle stesse. I telelavoratori hanno diritto di accesso all'attività sindacale tramite bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Il datore di lavoro deve illustrare le modalità di funzionamento e le variazioni dei software di valutazione del lavoro svolto, per garantirne la trasparenza e può effettuare visite di controllo concordate con il lavoratore. Le modalità di raccolta dati per la valutazione vanno presentati alle RSU, o RSA o alle rappresentanze territoriali dell'O.S. firmataria del contratto. Il lavoratore deve essere informato sui rischi legati al lavoro e sulle necessarie precauzioni. L'allestimento della postazione prevede un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile aziendale della sicurezza. Il datore di lavoro non risponde dei danni derivanti dall'uso non corretto delle apparecchiature in dotazione al telelavoratore. Il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e informazioni in suo possesso.

Per **smart working**, ai sensi della L. 81/2017 devono intendersi tutte le forme di svolgimento della prestazione flessibili rispetto all'orario e al luogo.

Parte integrante del lavoro agile sono gli strumenti tecnologici che vengono forniti dal datore di lavoro, il quale ne garantisce anche il buon funzionamento. Per l'adozione dello smart working è necessario un accordo scritto tra datore di lavoro e dipendente, il quale dovrà essere inviato telematicamente agli organismi competenti e contenere le seguenti indicazioni: **a)** la durata; **b)** il preavviso, che deve essere di almeno 30 giorni (90 per i lavoratori disabili) per gli accordi a tempo indeterminato, ovvero ogni qual volta si sia in presenza di un giustificato motivo; **c)** la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore; **d)** le modalità di controllo e le regole disciplinari della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Gli smart workers avranno diritto al medesimo trattamento retributivo e normativo, ove compatibili con le modalità di espletamento della prestazione lavorativa, rispetto ai loro colleghi anche con riguardo all'adozione di adeguate norme di sicurezza. In particolare, per quanto riguarda l'orario di lavoro, di fianco al riconoscimento del diritto alla disconnessione, agli smart workers devono applicarsi i limiti di orario previsti dalla normativa vigente e dal presente C.C.N.L..

I lavoratori "agili" hanno, inoltre, diritto alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali anche per quelle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione ed il luogo prescelto per svolgere la propria attività. Il datore di lavoro dovrà riconoscere priorità alle richieste di lavoro agile formulate dalle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità.

Le parti concordano che tali modalità di svolgimento della prestazione lavorativa consentono da un lato di aumentare la produttività e, dall'altro, di favorire la conciliazione vita – lavoro per i lavoratori, pertanto, ritengono opportuno delegare la regolamentazione delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a livello di contrattazione integrativa.

In ogni caso le parti si impegnano ad armonizzare il presente C.C.N.L. con eventuali provvedimenti legislativi in materia di lavoro agile (smart working) che dovessero intervenire durante l'arco di vigenza del contratto.

NOTA A VERBALE

Le parti condividono l'opportunità di implementare l'utilizzo di tale tipologia di svolgimento delle mansioni, che per le sue stesse caratteristiche potrebbe ottenere notevoli vantaggi in termini di risparmio aziendale e di ottimizzazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Art. 10 Lavoro Intermittente

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro su chiamata.

Il contratto di lavoro intermittente che può essere stipulato anche a tempo determinato è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'impresa o della cooperativa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni che seguono.

L'impresa o la cooperativa, può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per causali oggettive e soggettive previste dalla L. 92/2012.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi

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

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

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 prevista dal presente contratto.

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

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Il rifiuto ingiustificato a rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.

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. 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.

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 suddetta indennità di disponibilità.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa o della cooperativa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente.

Lavoro intermittente per i periodi predeterminati

A norma dell'art. 13 del D.lgs. 81/2015, vengono individuati periodi predeterminati nei quali il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, con la possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. E' altresì ammesso il ricorso al lavoro intermittente durante i fine settimana, le ferie estive e le vacanze pasquali e natalizie. Il contratto può essere stipulato con o senza previsione dell'obbligo di disponibilità da parte del lavoratore, in caso di obbligo di risposta al datore di lavoro, quest'ultimo dovrà corrispondere al lavoratore un'indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione base di cui al presente CCNL per il periodo in cui il lavoratore resta disponibile alla chiamata datoriale

Art. 11 Lavoro Intermittente

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati alle particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, 4° comma c.c. o dinanzi alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, ove determinati dall'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori 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, dopo un periodo non superiore a 6 mesi.

Art. 12 Mansioni promiscue

Il lavoratore che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche sarà classificato nella qualifica del livello superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore abbiano rilievo prevalente sul complesso dell'attività da lui svolta.

L'eventuale assegnazione di livello superiore a quello di assunzione dovrà essere regolarmente registrata da parte dell'impresa e comunicata per iscritto al lavoratore.

TITOLO IV - ORARIO DI LAVORO

Art. 13 Orario di lavoro per il personale non viaggiante

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità delle aziende è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali e di norma di 8 (otto) ore giornaliere, che può essere distribuito su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate lavorative; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13,00 del sabato.

Esemplificazione:

a) orario di lavoro su 5 (cinque) giorni - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, di norma da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì;

b) orario di lavoro su 6 (sei) giorni - Tale forma di articolazione si realizza attraverso la redistribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre di 40 (quaranta) ore, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13,00 (tredici) del sabato.

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore straordinarie, calcolate su un periodo di 12 (dodici) mesi.

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente C.C.N.L., si individuano di seguito le ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, che legittimano l'ampliamento del periodo massimo di calcolo della durata media dell'orario di lavoro:

- esigenze relative all'organizzazione di gare, manifestazioni e fiere nonché attività ad esse connesse;
- necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria degli impianti e/o dei mezzi;
- punte di più intense attività non ricorrenti, derivanti da richieste di mercato o dall'aggiudicazione di gare d'appalto.

Per lavoro effettivo si intende ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono, per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiori a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero, il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere suddivisa in più di tre frazioni.

In relazione alle particolari esigenze delle aziende, al fine di migliorare il servizio ai consumatori, con particolare riguardo ai flussi di clientela e di utenza, l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 (quaranta) ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno, con un aumento settimanale di 12 (dodici) ore ad un massimo di 16 (sedici) ore settimanali all'anno. Il recupero dovrà essere effettuato nei periodi di minor lavoro o retribuito con una maggiorazione del 10% (dieci per cento).

La contrattazione territoriale od aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una determinata fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea ("flex-time").

Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa territoriale od aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente C.C.N.L.

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato, l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

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

Il trattarsi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

Art. 14 Orario di lavoro mansioni discontinue

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento ed altri eventuali profili individuati dall'Ente bilaterale sull'interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere prevista, nel contratto d'assunzione, in 40 o 48 ore ordinarie.

Per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale di 45 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria del lavoro con la maggiorazione del 10% per le prime 8 ore (45-50) e del 20% per le ore eccedenti.

Art. 15 Orario di lavoro per il personale viaggiante

Fatto salvo quanto previsto per i lavoratori addetti a mansioni discontinue, per il personale viaggiante, il cui tempo di prestazione coincide con quello di lavoro effettivo, senza i tempi di disponibilità tipici della prestazione discontinua, l'orario di lavoro settimanale è stabilito in 40 ore.

Per il personale viaggiante dei livelli 3° super e 3° è tempo di lavoro effettivo quello che non rientra nelle seguenti definizioni:

a) tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore;

b) tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta.

I tempi specificati nelle precedenti lett. a) e b) si calcolano in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario e non concorrono al computo del lavoro straordinario.

Il tempo di lavoro effettivo si calcola inoltre con l'esclusione dei tempi di riposo intermedio, intendendosi per tali quelli in cui il lavoratore è lasciato in libertà anche fuori dal proprio domicilio e dalla sede dell'impresa, con la facoltà di allontanarsi dall'autoveicolo, essendo manlevato dalla responsabilità di custodia del veicolo stesso e del carico.

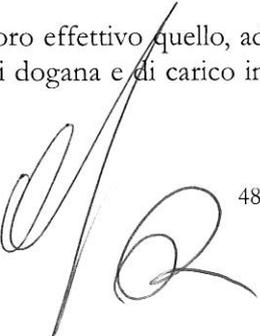
I tempi di riposo previsti dal contratto non sono cumulabili con quelli previsti dalla legge e dai regolamenti e si applica la disposizione più favorevole al lavoratore.

Rientrano nei riposi intermedi:

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

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

Agli effetti della qualificazione dei tempi di lavoro, deve intendersi quale lavoro effettivo quello, ad esempio, trascorso alla guida del mezzo per la esecuzione delle operazioni di dogana e di carico in raffinerie.

   48

Ferma restando la durata del lavoro contrattuale, la eventuale maggior durata del lavoro effettivo per la guida dei veicoli e l'attività complementare, viene retribuita con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario nel modo seguente:

- a) secondo l'attività effettivamente prestata, quale risulta dal foglio di registrazione del cronotachigrafo ovvero da altri parametri oggettivi, dandone informazioni alle R.S.U. Le aziende, su richiesta dei lavoratori, sono tenute a fornire copia del foglio di registrazione del cronotachigrafo;
- b) secondo quanto previsto da accordi aziendali, ovvero dagli accordi territoriali per la definizione, anche forfettaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario.

Art. 16 Orario di lavoro e modalità di prestazione personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue

Il limite di orario ordinario di lavoro è di 48 ore settimanali per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3° super, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta, per i quali vengono utilizzati automezzi che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti UE nn. 3821/85 e 561/2006 e la cui attività rientri in quella definita al successivo comma 2. Il limite massimo di prestazione per gli autisti di cui al presente articolo è di 250 ore mensili tenuto conto delle limitazioni previste, rientranti nelle normative in precedenza richiamate (orario settimanale, riposi, ecc.).

Ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette e, perciò, considerati discontinui, si applicano i criteri di retribuzione del periodo di impegno lavorativo determinati secondo quanto di seguito previsto:

- a) periodi di guida;
- b) tempo occorrente per la collaborazione alle operazioni di carico e scarico delle merci;
- c) tempo occorrente per la manutenzione ordinaria e straordinaria;
- d) attività amministrative derivanti dalle mansioni di conducente;
- e) tempo occorrente per le operazioni di rifornimento, di pulizia, verifica dell'efficienza del veicolo, accertamenti della sicurezza del carico;
- f) tempi di attesa, funzionalmente necessari per l'esecuzione del servizio.

L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo.

Tutte le ore prestate oltre il limite di cui al comma 1 saranno retribuite con le maggiorazioni per lavoro straordinario.

Nota a verbale

Quanto concordato in tema di orario di lavoro per mansioni discontinue non comporta conseguenza alcuna sugli accordi già intervenuti a livello aziendale tra le parti, relativi alla forfettizzazione delle prestazioni straordinarie, fino a nuova intesa, né può determinare in alcun caso peggioramenti del trattamento economico preesistente, a parità di condizioni.

Art. 17 Flessibilità

Qualora siano preventivamente concordati con le R.S.U. o R.S.A., ovvero in loro mancanza con i sindacati territoriali, periodi annuali di flessibilità dell'orario di lavoro, l'impresa può stabilire in tali periodi regimi diversi di orario contrattuale.

La diversa modulazione dell'orario settimanale potrà riguardare sia singoli gruppi di lavoratori sia la totalità dei dipendenti dell'impresa.

La maggiore prestazione lavorativa settimanale resa in regime di flessibilità, non potrà superare complessivamente le 150 ore annue, suddivisibili al massimo nell'arco di 6 mesi, e dovrà essere recuperata mediante corrispondente rimodulazione dell'orario contrattuale, anche individuale, in periodi di minor intensità produttiva, sulla base di programmi prestabiliti.

In regime di flessibilità, per ogni ora prestata oltre il normale orario, fermo restando la compensazione di cui al precedente comma, verrà corrisposta una quota pari al 15% della paga oraria globale con la retribuzione dello stesso mese in cui è avvenuta la maggiore prestazione.

I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente e comunque, se goduti successivamente, dovranno essere fruiti entro 180 giorni dall'effettuazione della maggiore prestazione. Al lavoratore che non abbia potuto godere dei permessi compensativi a causa della risoluzione del rapporto spetterà la retribuzione relativa alle ore prestate in regime di flessibilità oltre l'orario normale di lavoro maggiorate di una percentuale pari alla differenza intercorrente tra la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro straordinario che sarebbe spettata ed il 15% già erogato; il pagamento sarà dovuto con le spettanze di fine lavoro.

Le ore di lavoro non recuperate e retribuite verranno computate in diminuzione del monte annuo di ore straordinarie.

Qualora i riposi compensativi siano goduti anticipatamente alla correlativa maggior prestazione lavorativa, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore non sarà effettuata alcuna trattenuta a fronte dei riposi compensativi di cui sopra né gli stessi potranno essere compensati con permessi dovuti ad altro titolo. Qualora il lavoratore, per motivi indipendenti dalla sua volontà (malattia, infortunio, maternità, ecc.) non abbia potuto rendere la maggior controprestazione lavorativa, la stessa potrà essere effettuata al termine della causa impeditiva.

Ai lavoratori che, per comprovate necessità, non fosse possibile osservare il programmato regime di flessibilità, saranno concesse le opportune deroghe.

Deroghe

In considerazione di particolari situazioni produttive, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di ripartire, per un massimo di cinque settimane consecutive, 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 cinque settimane. Tale deroga potrà essere attivata per una sola volta nell'anno. La retribuzione di tali ore verrà corrisposta con la maggiorazione del 15%.

Le parti concordano che, a livello aziendale, saranno oggetto di verifica le modalità di attuazione della presente deroga con le R.S.U., R.S.A., le OO.SS. territoriali.

Le parti si danno atto che la mancata definizione di quanto sopra non pregiudica l'applicazione della suddetta deroga.

In considerazione delle particolarità attinenti al personale strettamente collegato al trasporto completo ed ai traslochi internazionali, per la misura massima del 50% della sua consistenza, è consentito alle imprese di attuare regimi di flessibilità relativamente alla prestazione del sabato, per un massimo di 4 ore giornaliere, col limite di 200 ore cumulative nell'anno. Tale limite non è cumulabile con le 150 ore di cui al comma 3 del presente articolo.

Art. 18 Banca delle ore

Le Parti convengono di istituire la banca delle ore, pertanto le ore di straordinario prestate dai dipendenti potranno essere accantonate presso la banca ore. Le parti prevedono tale istituto al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare, in tutto o in parte, i riposi compensativi a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro medio del periodo lavorativo.

Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della banca delle ore nei limiti eventualmente previsti dalla contrattazione aziendale o dal contratto individuale.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore almeno 5 giorni

prima della fruizione. La data e l'ora della richiesta rileveranno ai fini del diritto di precedenza.

Eccetto che nei mesi di luglio, agosto e dicembre nei quali, in generale, non è consentito detto prelievo, potranno godere dei riposi compensativi e quindi assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva, un numero di lavoratori non superiore al 5% della forza occupata

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, ed in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro, saranno retribuite con la maggiorazione prevista per lo straordinario.

Art. 19 Lavoro Straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite di 250 (duecentocinquanta) ore annue. Il lavoratore dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Il lavoratore non può rifiutarsi di effettuare lavoro straordinario, nei limiti di legge e contrattuali, salvo che per comprovata impossibilità.

La richiesta dell'impresa è effettuata con preavviso al lavoratore di 48 ore, salvo casi di necessità urgenti, indifferibili ed occasionali.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

- 1) **15%** (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno (dal lunedì al venerdì o dal martedì al sabato);
- 2) **20%** (venti per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno (il sabato o il lunedì);
- 3) **25%** (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 4) **35%** (trentacinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- 5) **40%** (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente C.C.N.L. e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22,00 (ventidue) alle ore 6,00 (sei).

Il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22,00 (ventidue) alle ore 6,00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 28 del presente C.C.N.L., escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

Art. 20 Interruzione e Sospensione

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

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

In caso di sospensione del lavoro per un periodo superiore ai 35 giorni, il dipendente ha la facoltà di dimettersi con i riconoscimenti della indennità sostitutiva di preavviso ed a quella di licenziamento. In caso di diminuzione del lavoro, constatata dalle Organizzazioni sindacali aziendali stipulanti il presente CCNL, il datore di lavoro può accordarsi con i propri lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni: in tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione, previo accordo tra le Parti.

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

Sono fatti salvi i casi riconducibili alla dichiarazione dello Stato di crisi dell'impresa o della cooperativa, di cui alla L.n.142/2001 e s.m.i.

Art. 21 Intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti è regolamentato con la contrattazione di secondo livello nel rispetto delle attuali norme vigenti in materia.

TITOLO V - RETRIBUZIONE

Art. 22 Elementi retribuzione

La retribuzione di fatto si intende il trattamento economico previsto e da corrispondere in connessione alle mansioni svolte ed al relativo inquadramento contrattuale ed è costituita dalla retribuzione tabellare, dall'eventuale superminimo di merito ad personam, dall'eventuale superminimo collettivo qualora sia convenuto, dal rateo della gratifica natalizia, dall'indennità di funzione, dall'aumento periodico di anzianità.

Ai rispettivi livelli, previsti dalla classificazione del personale, corrisponde un valore di retribuzione nazionale mensile, come sotto indicato.

La retribuzione mensile è così costituita:

- a) Minimo tabellare, comprensivo di indennità di contingenza;
- b) Aumenti periodici di anzianità;
- c) Eventuali altri trattamenti salariali integrativi comunque denominati;

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il divisore contrattuale 173

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il divisore contrattuale 26.

I nuovi minimi risultano dunque i seguenti:

LIVELLO	MINIMI	DA SETTEMBRE 2022	DA SETTEMBRE 2023
Quadri	€ 2.246,66	€ 2.261,66	€ 2.286,66
1	€ 2.109,80	€ 2.124,80	€ 2.149,8
2	€ 1.938,22	€ 1.953,22	€ 1.978,22
3 super	€ 1.750,37	€ 1.768,87	€ 1.797,37
3	€ 1.702,51	€ 1.717,51	€ 1.742,51

4	€ 1.620,24	€ 1.635,24	€ 1.660,24
4 junior	€ 1.577,93	€ 1.592,93	€ 1.617,93
5	€ 1.544,97	€ 1.559,97	€ 1.584,97
6	€ 1.443,73	€ 1.458,73	€ 1.483,73
6 junior	€ 1.328,17	€ 1.343,17	€ 1.368,17

Le parti si impegnano ad incontrarsi nel mese di ottobre 2023 per valutare l'eventuale adeguamento dei minimi tabellari per l'anno 2024, in caso di mancato rinnovo del contratto nei termini di scadenza indicati nel presente CCNL.

Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro la dizione "lavoratore e/o dipendente" s'intende indicativa delle categorie impiegati ed operai.

Art. 23 **Trattamento economico soci coinprenditori**

Le tabelle retributive di cui al precedente articolo, non tengono conto del ristoro, previsto per i soli soci coinprenditori, di cui alla legge 142/01 in quanto erogati dalla cooperativa in presenza di utile di esercizio.

Il ristoro dovrà essere erogato in misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi mediante integrazioni delle retribuzioni medesime e potrà essere anticipato anche in ratei mensili.

Il ristoro fa parte delle logiche moderne della contrattazione (accordo quadro 22/01/2009). Rappresenta il risultato dello scambio mutualistico tra la cooperativa ed i soci in proporzione sia alla qualità che alla quantità del lavoro prestato. Questo elemento aggiuntivo ricade nel riconoscimento degli incrementi di produttività riconosciuti dalla cooperativa che rientrano ai fini contributivi nel disposto dell'art. 4, punto II, legge n. 142/2001 e per quelli fiscali nella detassazione nei modi e nei limiti previsti dalle norme vigenti.

Art. 24 **Scatti di anzianità**

Sono previsti scatti biennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda, cooperativa o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società) per un massimo di 5 scatti.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nella impresa o nella cooperativa.

Gli scatti quadriennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il quadriennio di anzianità e ogni scatto sarà pari all'1% della retribuzione così come individuata all'art. 22 del presente CCNL.

In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai suddetti valori senza la liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso

Le Parti precisano che, in relazione al calcolo degli scatti di anzianità in caso di progressione ad un livello superiore, non saranno considerati i meccanismi di assorbimento degli scatti medesimi; pertanto il dipendente conserverà l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi.

Art. 25 **Tredicesima mensilità**

In occasione delle feste natalizie, entro il giorno 20 del mese di dicembre, l'impresa o la cooperativa dovrà corrispondere al socio e al lavoratore dipendente un importo pari a una mensilità della normale retribuzione.

Nei caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti dodicesimi della tredicesima per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'impresa o la cooperativa.

Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

Art. 26 Quattordicesima mensilità

L'azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore, tale corresponsione avverrà entro la prima decade di luglio.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'impresa o la cooperativa.

Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

Art. 27 Indennità

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

INDENNITÀ DI CASSA

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa, con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% mensile della paga base.

INDENNITÀ MEZZI DI LOCOMOZIONE

L'impresa o la cooperativa corrisponderà al dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio, un'indennità mensile pari al 5% della paga base. In ogni caso, in sede di contrattazione aziendale, le parti potranno riquantificare l'indennità di cui al presente articolo.

INDENNITÀ LAVORO DISAGIATO

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

INDENNITÀ DI ALTA MONTAGNA

Ai soci e ai lavoratori dipendenti inviati a prestare attività lavorativa fuori della sede abituale di lavoro e in località di alta montagna, l'impresa o la cooperativa corrisponderà un'indennità da concordarsi con l'O.S., a livello aziendale, stipulante il presente CCNL.

INDENNITÀ DI LONTANANZA DAI CENTRI ABITATI

Qualora la sede dell'impresa o della cooperativa sia distante dal più vicino Centro abitato oltre km. 3, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'impresa o la cooperativa, se non provveda direttamente al trasporto dei dipendenti, corrisponderà un'indennità da concordarsi, a livello aziendale, con le parti sindacali stipulanti il presente CCNL.

INDENNITÀ RIMOZIONE SCORIE E PULIZIA REPARTI LAVORAZIONI INDUSTRIALI

Al socio o al lavoratore dipendente che ricopra mansioni di rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali sarà corrisposta un'indennità mensile pari al 3% della retribuzione base. In ogni caso, in sede di contrattazione aziendale, le parti potranno riquantificare l'indennità di cui al presente articolo.

Art. 28 Corresponsione della retribuzione

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

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

TITOLO VI - FESTIVITA' FERIE E PERMESSI

Art. 29 Festività

Sono considerati giorni festivi:

- a. le domeniche;
- b. i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- c. le seguenti festività nazionali:
- d. 1° gennaio - Capodanno;
- e. 6 gennaio - Epifania;
- f. lunedì successivo alla Pasqua;
- g. 25 aprile - Anniversario della Liberazione;
- h. 1° maggio - Festa del Lavoro;
- i. 2 giugno - Festa della Repubblica;
- j. 15 agosto - Assunzione;
- k. 1° novembre - Ognissanti;
- l. 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- m. 25 dicembre - Santo Natale;
- n. 26 dicembre - Santo Stefano;
- o. giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- p. Ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede legale l'azienda ovvero del luogo in cui vi siano sedi operative.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con una delle festività nazionali di cui al precedente elenco, sarà concordato dalle Associazioni territoriali un giorno sostitutivo.

Art. 30 Permessi per festività soppresse

Sono istituiti gruppi di 4 o di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n. 54/1977 e successive modificazioni. Detti permessi saranno fruiti dai lavoratori individualmente o collettivamente; l'utilizzazione collettiva sarà concordata in sede aziendale o sindacale.

I permessi maturati nell'arco dell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre) potranno essere utilizzati entro il 31 gennaio dell'anno successivo, qualora ciò non avvenga decadranno e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza.

Per i lavoratori nuovi assunti, i dimissionari e i licenziati, la maturazione delle 32 ore avverrà secondo i criteri di maturazione previsti per le ferie (in dodicesimi).

I permessi indicati non potranno essere utilizzati per un prolungamento della continuità del periodo feriale, salvo diverso accordo tra datore e lavoratore nel rispetto delle esigenze lavorative.

Per quanto riguarda le festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 31 Riposi settimanali

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non può avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle imprese ed ai lavoratori regolati dal presente contratto.

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, i lavoratori siano chiamati ad effettuare la loro prestazione lavorativa nella giornata di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

L'eventuale spostamento del riposo settimanale dalla giornata di domenica o dalla normale giornata di riposo compensativo prefissata deve essere comunicato al lavoratore almeno 24 ore prima.

In difetto e in caso di prestazione di lavoro è dovuta anche la maggiorazione per lavoro festivo.

In conformità a quanto previsto dall'art. 9 del D. Lgs. n. 66/03, nel caso di lavoratori adibiti a lavorazioni a turno organizzate su sette giorni continuativi o per particolari esigenze produttive, tecniche o logistiche, il riposo settimanale può essere effettuato cumulativamente, previa verifica con le rappresentanze sindacali. I giorni continuativi non potranno comunque essere superiori a 14 di calendario.

Art. 32 Ferie

Il socio e il lavoratore dipendente di cui al presente contratto hanno diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 settimane, salvo quelle previste per legge.

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno 2 settimane, da parte del lavoratore, riguarda il periodo estivo nella fascia 1°luglio-31 agosto. Allargamenti della fascia temporale potranno essere concordate tra le parti stipulanti il presente CCNL a livello aziendale. Al di fuori della fascia temporale di cui sopra, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore, saranno concesse compatibilmente con le esigenze dell'impresa o della cooperativa. Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione. In caso di necessità dell'impresa o della cooperativa, esse dovranno essere fruiti entro il 30 giugno dell'anno successivo. Il diritto alle ferie è irrinunciabile e inalienabile.

Per ragioni di servizio non espletabili da altro dipendente, il datore di lavoro potrà richiamare al lavoro il socio e il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del socio e del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato. L'eventuale rifiuto al rientro non può costituire giusta causa di licenziamento.



Durante il periodo di ferie spetta al socio e al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto. In caso di assunzione, licenziamento o di dimissioni, spetteranno al socio e al lavoratore dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

La risoluzione del rapporto non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. La malattia intervenuta durante le ferie, debitamente comunicata e certificata, ne sospende il godimento in caso di ricovero ospedaliero superiore a tre giorni o di prognosi superiore a dieci giorni.

Art. 33 Permessi retribuiti

Ai soci e ai dipendenti sono concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima/prime ora/ore di lavoro fino a un massimo dell'intera giornata.

Tali permessi retribuiti ammontano a complessivamente a 32 ore all'anno e sono concessi in sostituzione delle festività abolite (legge 5.3.77 n. 54).

Appositi accordi a livello aziendale, tra le OS stipulanti il presente CCNL, potranno prevedere diverse modalità di recupero e utilizzazione in funzione di specifiche esigenze aziendali. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il socio o il lavoratore dipendente hanno diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

Le ore di permesso, maturate nell'anno e non usufruite, decadranno, e verranno pagate al socio o lavoratore dipendente con la retribuzione mensile al momento della scadenza, oppure potranno essere fruite in epoca successiva e comunque non oltre il 30 aprile dell'anno successivo.

In casi speciali e giustificati il socio e il lavoratore dipendente potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno. Ai sensi dell'art. 11, legge 21.3.90 n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.

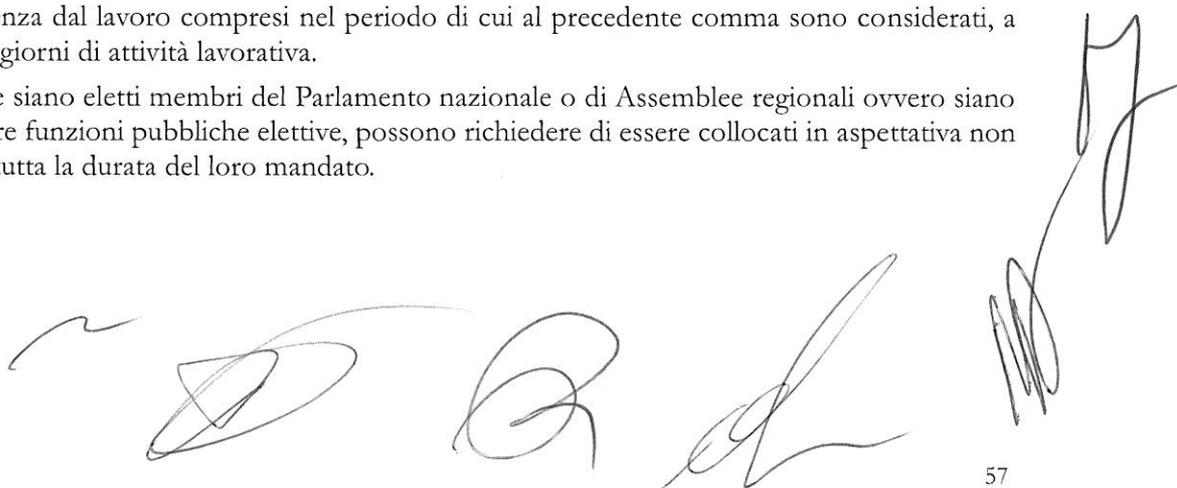
I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 34 Assenze Per Funzioni Pubbliche Elettive

In conformità alla vigente L. 53/1990, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono richiedere di essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.



Art. 35 Permessi per decessi e gravi infermità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, della L. 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.M. 278/2000, i lavoratori hanno diritto a 3 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a comunicare al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali tale permesso sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti suindicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di 10 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria, nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone affette da handicap dall'art. 33 della L. 104/92 e s.m.i.. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore concordate tra le parti.

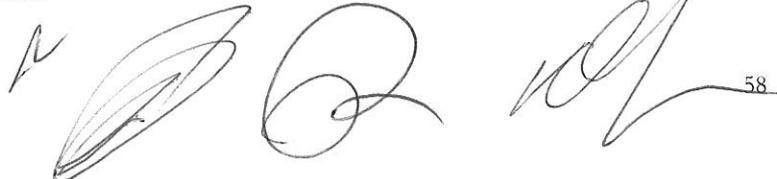
Art. 36 Aspettativa per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della L. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.M. 278/2000, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. 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 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma non percepirà la retribuzione. E' fatto divieto al dipendente in aspettativa svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Il lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro apposita richiesta scritta, specificando i motivi e la durata del periodo di congedo ed indicando, di norma, la durata minima dello stesso. Il lavoratore dovrà altresì documentare, nei casi consentiti anche attraverso dichiarazione sostitutiva, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti indicati al primo comma. Il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. I casi di particolare urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi. L'eventuale diniego, 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 e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente. Il dipendente potrà richiedere il riesame della domanda che dovrà essere effettuato dal datore di lavoro nei successivi 10 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.



58

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Il congedo potrà essere negato, inoltre, quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo per i motivi di cui al presente articolo. Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.

Art. 37 Congedo per contrarre matrimonio

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

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

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

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal socio e dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 giorni di calendario.

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

Art. 38 Diritto allo studio - rinvio

Si fa riferimento alle disposizioni contenute nell'art. 10 dello Statuto dei Lavoratori.

Art. 39 Aspettativa

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

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

L'impresa o la cooperativa qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al socio o al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 giorni.

Al socio o al lavoratore dipendente che abbia superato il periodo di comporta potrà essere concesso, su sua richiesta, un periodo di aspettativa non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni:

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

Art. 40 Aspettativa per tossicodipendenza o etilismo, divieto assunzione alcolici e stupefacenti e installazione apparecchiature di controllo a distanza



I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o etilismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è strettamente legata all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, in ogni caso, per un periodo non superiore a 10 mesi in caso di tossicodipendenza e 3 mesi in caso di etilismo. Tale periodo viene considerato di aspettativa non retribuita. Anche i lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabile e non ripetibile. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate. In caso di mancata attestazione ovvero di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa si intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere immediatamente l'attività lavorativa.

I conducenti di automezzi adibiti al trasporto merci svolgono una mansione che comporta un elevato grado di responsabilità anche sociale, per questo si rende opportuno il mantenimento di un elevato livello di attenzione durante lo svolgimento di tale attività. Si ricorda inoltre che tra l'altro vige un divieto, sia durante il lavoro sia durante la sosta per il pasto, di assumere bevande alcoliche e/o sostanze stupefacenti ed un divieto a presentarsi sul luogo di lavoro in stato di ebbrezza alcolica o sotto l'effetto di droghe (artt. 186, 186 bis e 187 D.lgs. 285/92 CdS)

Premesso quanto sopra, al fine di salvaguardare la sicurezza e l'integrità fisica dei conducenti degli automezzi, nonché degli altri utenti della strada, nell'ottica di ridurre i costi assicurativi e sociali dovuti a possibili fenomeni di incidentalità, il datore di lavoro potrà prevedere, informando e formando i lavoratori, l'installazione sui veicoli di apparecchiature (rilevatori alcool nell'aria, sistemi sensibili al tocco e quanto l'innovazione tecnologica offrirà anche solo a livello sperimentale), atte a monitorare eventuali alterazioni dello stato psico-fisico del conducente. I risultati di tali rilievi si riterranno accettati dal lavoratore, senza possibilità di alcuna eccezione o contestazione successiva, qualora lo stesso non si sottoponga volontariamente ad accertamento alternativo chiedendo immediatamente (chiamata telefonica o presentazione diretta) la prova ad una pattuglia degli organi di controllo (Polizia Stradale etc.) o rivolgendosi immediatamente (il solo tempo tecnico del trasferimento) ad una struttura sanitaria (pronto soccorso etc.) o laboratorio di analisi. I costi di tali accertamenti saranno a carico dell'azienda, in caso di errore dell'apparecchiatura ed a carico del dipendente qualora venga confermato lo stato di alterazione. Tali sistemi, interagendo con opportune sale operative, potranno impedire l'accensione del motore, qualora venga rilevato uno stato di alterazione, inviando informazioni sullo stato di salute e la localizzazione del veicolo.

Ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati dal datore di lavoro esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.

Pertanto, l'installazione dei dispositivi di cui al presente articolo, potrà avvenire, soltanto previo accordo collettivo stipulato dalle R.S.U., ove presenti, o dalle R.S.A. In alternativa e nel caso in cui l'impresa abbia unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di controllo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.



Art. 41 Ritiro della patente di guida

Il socio lavoratore o il lavoratore dipendente che, per qualsiasi motivo diverso dalla tossicodipendenza e alcolismo, si veda ritirata la patente di guida dall'Autorità competente e fosse perciò impossibilitato a svolgere la propria mansione, potrà essere destinato ad altri incarichi, per un periodo massimo di 6 mesi e, conseguentemente, percepirà la retribuzione equivalente al livello lavorativo nel quale verrà occupato o usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà l'anzianità di servizio.

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

Il mancato assenso del socio lavoratore o del lavoratore dipendente, quando opposto senza giustificato motivo oggettivo, al trattamento di cui sopra, comporterà l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro. Restano salvi i diritti già acquisiti dal lavoratore, quali il TFR, prima del ritiro della patente.

Il lavoratore a cui viene ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto il datore di lavoro del ritiro. Il lavoratore che guidi durante il periodo di ritiro della patente, senza aver preventivamente comunicato all'azienda il suddetto ritiro, è responsabile dei danni diretti e indiretti subiti dall'azienda.

Art. 42 Volontariato

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

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

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

Art. 43 Congedi e permessi in caso di convivenza con persone affette da handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della L.104/1992, e dall'art. 2 della L. 423/1993, e cioè:

- a) il periodo di congedo parentale fruibile fino agli 8 anni di età del bambino;
- b) in alternativa a quanto disposto dalla precedente lettera a), 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino ai 3 anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
- c) dopo il terzo anno di età del bambino, 3 giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS come per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, secondo le previsioni di legge.

Le agevolazioni di cui ai punti a); b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori

Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7 della L. 1204/1971 e s.m.i., si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, L. 1204/1971 s.m.i..

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente con persona affetta da handicap, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza che abbia preventivamente prestato il proprio consenso.



Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone affette da handicap in situazioni di gravità. La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi di legge, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) nonché delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Art. 44 Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto. Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla L. 297/1982, a decorrere dall'1/4/1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla L. 653/1940.

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Alla fine del richiamo alle armi, sia in caso di congedo che in quello di licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di 5 giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di 8 giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di 15 giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso in cui il lavoratore, senza giustificato impedimento, non si metta a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

- a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
- b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
- c) durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino al termine del richiamo e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Inoltre, ai lavoratori, su loro specifica richiesta, possono essere concessi permessi retribuiti

1. qualora siano stati già esauriti gli altri permessi con facoltà di dedurli dalle ferie;
2. nella quantità di tre giorni per decesso o documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore;
3. ai lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame.

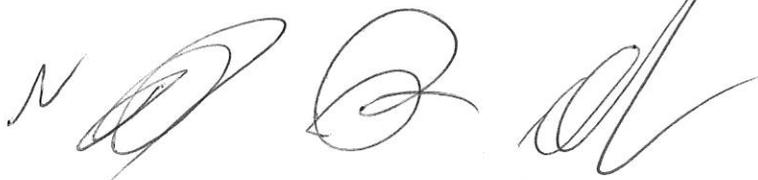
Qualora siano stati già esauriti i permessi retribuiti il lavoratore potrà richiedere permessi non retribuiti per un massimo di 24 ore per anno solare.

TITOLO VII - MATERNITÀ E PATERNITÀ

Art. 45 Congedo di maternità e di paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i 3 mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni verranno cumulati al periodo di congedo di maternità dopo il parto.



Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non possa arrecare pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Inoltre, ai sensi ed alle condizioni di cui agli artt. 6, comma 1, e art. 7, comma 6 del D.Lgs. 151/2001, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi, nei casi in cui la lavoratrice sia addetta a svolgere lavori pericolosi, faticosi e insalubri e non possa essere applicata a mansioni diverse. In tal caso, l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio, disporrà, su richiesta della lavoratrice, l'interdizione dal lavoro per il periodo di cui sopra.

Il diritto di cui alle lettere c) e d) del primo comma, è riconosciuto anche al padre lavoratore nei seguenti casi:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo di congedo, si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

Il padre ha altresì diritto al congedo obbligatorio e facoltativo di paternità finalizzati alla genitorialità ed alla condivisione dei compiti di cura dei figli, ove previsti dalla normativa in vigore.

In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al primo comma, lett. c) e d), ad usufruire della aspettativa.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla 13/ma mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della L. 833/1978, anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della L. 33/1980.

Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro, salvo che l'indennità economica erogata dall'INPS non raggiunga un importo superiore.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Art. 46 Congedi parentali

Ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 151/2001 e s.m.i., ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro, secondo le modalità di seguito stabilite, per ogni bambino, nei suoi primi 12 anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 gg., salvo casi di comprovata ed oggettiva impossibilità.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, nel caso in cui vengano richiesti congedi di durata inferiore a 15 giorni continuativi, nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile e corredata da un dettagliato prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, fatto salvo il disposto di cui all'art. 32, comma 2, e all'art. 33 del D.Lgs. 151/2001 e s.m.i.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 151/2001 e s.m.i.;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi;

d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 151/2001 e s.m.i.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.

Per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 % della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra entrambi i genitori, di mesi 6.

Per gli ulteriori periodi di congedo parentale è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio ma sono esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla mensilità supplementare.

Art. 47 Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili tra loro, nell'arco della giornata lavorativa. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, anche al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia una lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c) del comma 2, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo per assistenza del bambino hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano anche il diritto della lavoratrice o del lavoratore di uscire dal luogo di lavoro. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre, sempre in alternativa alla madre.

Per detti riposi l'INPS corrisponderà un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della L. 903/1977.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio, fino al compimento dei tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite massimo di 5 giorni lavorativi annui, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e i 12 anni

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

Art. 48 Obblighi della lavoratrice

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, così come previsto dal R.D.L. 2128/1936.

Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 1026/1976, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Tale periodo è comunque computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

Art. 49 Divieto di licenziamento

Ai sensi della normativa vigente, le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge quali il licenziamento per giusta causa, la cessazione dell'attività aziendale, il completamento della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, la cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine apposto al momento della stipula del contratto, l'esito negativo del periodo di prova.

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre nel caso in cui sia quest'ultimo a fruire del congedo di cui all'art. 28 del più volte citato D.Lgs.151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e sino al compimento di un anno di età del bambino.

La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 gg. dalla data di licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

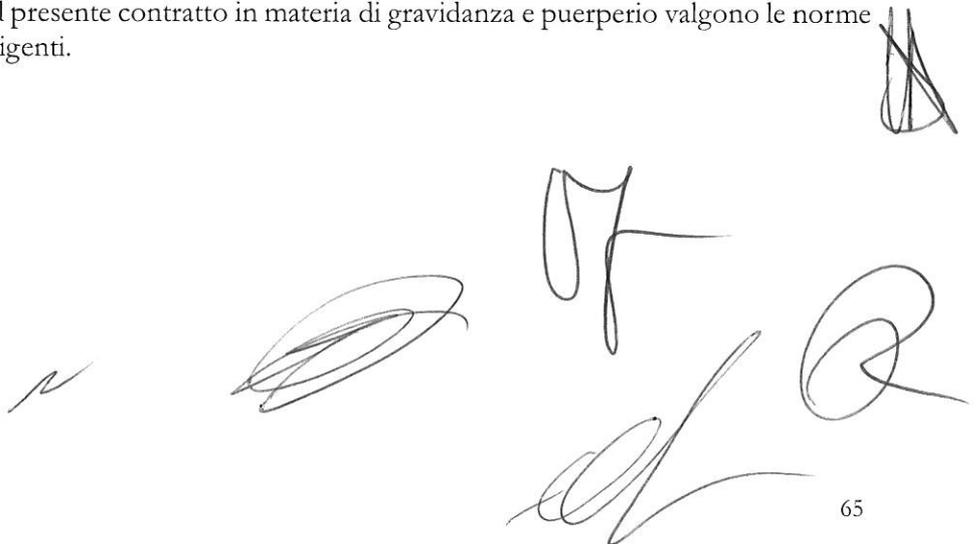
Nel caso di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la stessa ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art.205. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'ispettorato del lavoro competente per territorio.

La disposizione di cui al comma precedente si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

L'assunzione di personale a tempo determinato o di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a 2 mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrisponderci a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e i regolamentari vigenti.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a signature that appears to be 'A'. Below it, there are several other signatures, including one that looks like 'M', one that is a large scribble, and one that is a large 'Q'. There are also some smaller initials or marks scattered around.

TITOLO VIII - TRASFERIMENTO, TRASFERTE E MISSIONI

Art. 50 Trasferimento

In caso di necessità connesse alle lavorazioni in capo all'impresa o alla cooperativa, ovvero in caso di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, questa può disporre il trasferimento del lavoratore ad altra sede. Si considera trasferimento la dislocazione del lavoratore ad una sede lavorativa distante da quella presso la quale operava al momento del trasferimento e per un tempo tale da comportare un nuovo domicilio per il lavoratore. A questi deve essere rimborsato l'importo delle spese documentate di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico, che con lui si trasferiscono, nonché i costi per il trasferimento degli effetti familiari (mobilio, bagaglio, ecc. ...). Qualora si trasferisca da solo, andrà corrisposta un'indennità una-tantum pari alla metà di una mensilità mentre, in caso di trasferimento con la famiglia, l'indennità in questione è pari ad una mensilità intera. La disciplina e determinazione di quanto precede può essere regolamentata dalla contrattazione di secondo livello.

Art. 51 Distacco

Il distacco, come disciplinato dalla vigente normativa in materia, si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Ai sensi dell'art. 30 D.lgs. 276/2003, requisiti essenziali per la legittimità del distacco sono:

- la titolarità del rapporto di lavoro in capo al distaccante;
- la temporaneità: il distacco non potrà superare il limite temporale di 1 anno;
- la sussistenza di un interesse da parte del distaccante.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è normalmente adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Il distacco deve essere comunicato al lavoratore interessato con un preavviso di almeno 10 giorni.

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

Le parti stipulanti il presente CCNL si impegnano altresì a ricercare congiuntamente, con specifici accordi negoziali di secondo livello, soluzioni capaci di:

- definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le relative esigenze di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Art. 52 Trasferta

Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'impresa o la cooperativa corrisponderà un rimborso spese relative al viaggio, al vitto e all'alloggio.

Tali importi massimi sono determinati nella trattativa aziendale di II livello, con le OOSS stipulanti il presente CCNL, tenendo presente l'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto e di alberghi, pensioni e hotel di categoria non inferiore a "2 stelle".

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

- per i servizi in territorio nazionale dalle 6 alle 12 ore: € 22,00;
- per i servizi in territorio nazionale dalle 12 alle 18 ore: € 33,50
- per i servizi in territorio nazionale dalle 18 alle 24 ore: € 41,80
- per i servizi in territorio estero dalle 6 alle 12 ore: € 31,00;

- per i servizi in territorio estero dalle 12 alle 18 ore: € 44,70
- per i servizi in territorio estero dalle 18 alle 24 ore: € 61,50

Le indennità di trasferta per i servizi espletati fuori dal territorio nazionale saranno erogate per le sole ore trascorse in territorio estero. Le regole e le definizioni in materia di trasferta possono essere oggetto di contrattazione di II livello.

Per il personale che gode del trattamento di trasferta di cui ai precedenti commi, le prestazioni espletate dalle ore 22 alle ore 06, non daranno diritto alle maggiorazioni previste dal presente contratto per il lavoro notturno

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore avrà durata superiore a due mesi, il lavoratore trascorsi i due mesi, potrà richiedere un permesso retribuito di due giorni con il rimborso delle relative spese di trasporto. Il periodo di godimento del permesso sarà stabilito in relazione con le esigenze di lavoro. Nel caso di gravi e riconosciute necessità familiari la ditta dovrà, su richiesta del lavoratore in trasferta, concedere al lavoratore stesso un permesso con solo rimborso delle spese occorrenti per il trasporto con mezzi ordinari.

Per il personale non viaggiante la contrattazione di II livello potrà determinare l'introduzione di indennità differenti.

TITOLO IX - MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 53 Comunicazioni malattia e infortunio

L'assenza per malattia deve essere comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento; inoltre il socio e il lavoratore dipendente devono trasmettere entro 2 giorni il relativo certificato, qualora il medico non possa provvedere all'invio in modo telematico.

Il socio e il lavoratore dipendente devono dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto e il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL e all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

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

Art. 54 PERIODO DI COMPORTO

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

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

In caso di malattia il socio e il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio superiore a 2 anni, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze continuative e/o frazionate, di 14 mesi in un arco temporale di 36 mesi, da calcolare a partire dalla prima giornata di assenza.

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

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

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

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

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

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

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

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

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

Resta anche convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il socio e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta e relativa certificazione medica, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 12 durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. Decorso detto arco temporale l'impresa o la cooperativa potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 55 Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio o malattia professionale, l'impresa o la cooperativa corrisponderà al socio e al lavoratore dipendente quanto appresso:

- caso di malattia:

i primi 3 giorni (carenza) vengono retribuiti, nella percentuale del 60%, la percentuale sale al 100% solo se la malattia è superiore a 7 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero; integrazione della prestazione INPS fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico nell'arco di 180 giorni per anno solare.

- caso di infortunio o malattia professionale:

per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% della retribuzione percepita;

per il 1°, 2°, 3° giorno successivi alla data dell'evento il 100% della retribuzione percepita;

per i giorni successivi dal 4° giorno a fine infortunio una integrazione al fine di garantire dello stipendio lordo che avrebbe percepito.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza. L'integrazione non è dovuta se l'INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Durante il periodo di prova non è dovuta al socio e al lavoratore dipendente nessuna integrazione da parte dell'impresa o della cooperativa. Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle ASL alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento o dall'INPS.

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

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

TITOLO X - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 56 Doveri del socio e del lavoratore dipendente

Il socio e il lavoratore dipendente devono esplicitare l'attività per la quale sono stati assunti con il massimo impegno e la massima diligenza e in particolare:

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

Art. 57 Sanzioni disciplinari

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

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



5. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
6. licenziamento.

Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

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

Mancanze punibili con la multa:

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

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

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

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

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

Mancanze punibili con il licenziamento;

- per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra 8 e 10 giorni;
- per assenza ingiustificata pari a 5 giorni lavorativi o superiore;
- per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie

N   

- specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'impresa o della cooperativa o, per il personale viaggiante, stradale;
- per furto o danneggiamento volontario al materiale dell'impresa o della cooperativa;
 - per condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
 - per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'impresa o della cooperativa;
 - per abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi; per insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
 - per diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della impresa o della cooperativa anche fra i soci o i lavoratori dipendenti;
 - per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Art. 58 Procedura disciplinare

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

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

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

Art. 59 Recesso dal contratto a tempo indeterminato

Ai sensi dell'art. 2118 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dal presente contratto.

Il datore di lavoro può recedere con comunicazione scritta da recapitarsi al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente e successivamente indicato o, in alternativa, a mezzo posta certificata o consegna a mani del lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

Il lavoratore può recedere comunicando le dimissioni secondo quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, e successive modificazioni.

Art. 60 Recesso per giusta causa

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta, neppure in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro. La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi. Il lavoratore potrà anche chiedere di essere ascoltato a propria difesa, assistito da un rappresentante sindacale.



Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al comma precedente è inefficace.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, rientrano fra le cause di giusta causa:

- il litigio, seguito da vie di fatto, anche fra dipendenti, sul luogo di lavoro che comporti danno o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale o produttiva;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione di beni aziendali o di terzi comunque presenti sul luogo di lavoro;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro all'interno dei locali del datore di lavoro, per conto proprio o di terzi.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa, legata a inadempienze o comportamenti illegittimi o intollerabili del datore di lavoro, compete l'indennità di mancato preavviso.

Art. 61 Recesso per giustificato motivo

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della L. 604/1966, dell'art. 35 della L. 300/1970, della L. 108/90 e del D.Lgs. 23/2015, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa o per "giustificato motivo con preavviso", e cioè il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, concedendo un termine al lavoratore per presentare le proprie osservazioni. Il lavoratore potrà anche chiedere di essere ascoltato a propria difesa, assistito da un rappresentante sindacale.

La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Per il licenziamento determinato da ragioni economiche legate all'impresa, si dovranno applicare le procedure di legge.

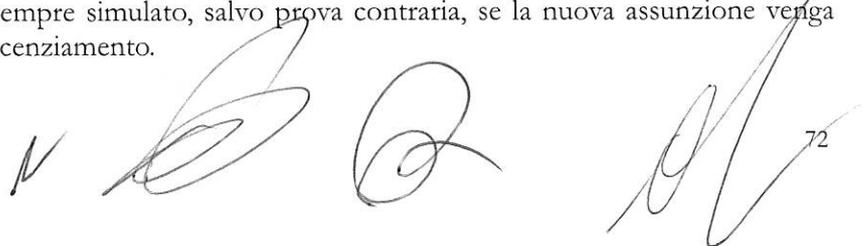
Art. 62 Nullità del licenziamento

Il licenziamento è nullo se discriminatorio ex articolo 15 della L. 300/1970 e s.m.i., ovvero laddove riconducibile a tutti gli altri casi espressamente previsti dalla legge

Art. 63 Licenziamento simulato

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume sempre simulato, salvo prova contraria, se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.



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

Art. 64 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In caso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con l'esclusione del licenziamento per giusta causa, oppure quando la rescissione è richiesta dall'impresa o dalla cooperativa, i tempi di preavviso sono i seguenti:

Classificazione Livello	Fino a 5 anni di anzianità Giorni di calendario	Fino a 10 anni di anzianità Giorni di calendario	Oltre 10 anni di anzianità Giorni di calendario
Area quadri	40	50	60
1-2	30	40	50
3-4	20	30	40
5-6	15	25	35

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

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

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

Specificamente per le imprese e le cooperative, il rapporto di lavoro del socio si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati dalla impresa e dalla cooperativa nel rispetto delle previsioni statutarie, come previsto ai sensi della L. 142/2001 e successive modifiche.

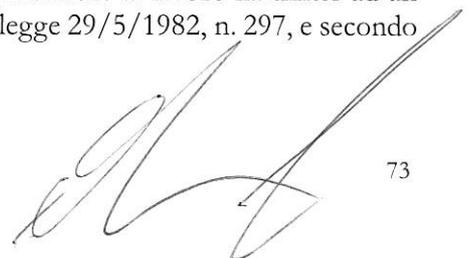
È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicati per iscritto. Le dimissioni dovranno essere prestate secondo le modalità stabilite dalle norme di legge. Nel caso in cui un lavoratore non si presenti volontariamente in servizio senza alcun avviso o giustificazione, dopo sei giorni di assenza senza alcun riscontro ad eventuali solleciti del datore di lavoro, lo stesso sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti anche quelli del mancato preavviso. In ogni caso l'assenza ingiustificata dal posto di lavoro, inferiore a sei giorni potrà essere oggetto di sanzione disciplinare conservatoria. Il periodo di preavviso, se sostituito dalla corrispondente indennità, non è computabile nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Art. 65 Trattamento di fine rapporto

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

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29/5/1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.



Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29/5/1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

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

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

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

TITOLO XI - SICUREZZA E FORMAZIONE

Art. 66 Sicurezza del lavoro

Secondo quanto stabilito all'art. 20 del D.Lgs 81/08 – Obblighi dei lavoratori, 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 od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

I lavoratori devono in particolare:

1. contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
2. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
3. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
4. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
5. segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi, delle attrezzature e dei dispositivi di protezione nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

N   

6. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
7. 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;
8. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
9. sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente Decreto Legislativo o comunque disposti dal medico competente.

PREVENZIONE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le Parti affermano la necessità di promuovere e sviluppare una cultura sistemica della prevenzione ponendo maggiore attenzione ai contenuti metodologici, organizzativi e di gestione del cambiamento. In modo specifico, si dovrà approfondire l'analisi costi benefici dell'intervento preventivo, per far sì che il modo di lavorare in sicurezza sia socialmente responsabile, economicamente conveniente e strategicamente vantaggioso.

Le Parti ritengono fondamentale cooperare per favorire lo sviluppo di strategie di prevenzione tramite l'individuazione e l'applicazione di programmi e progetti comuni.

Le Parti concordano, infine, che le Direttive della UE, attuali e future, riguardanti gli aspetti generali e specifici del settore della conservazione e restauro di opere d'arte, costituiscono il punto di riferimento per l'attività di ricerca, sperimentazione ed elaborazione che si andrà ad individuare. Tali direttive dovranno essere prese a riferimento per una nuova regolamentazione legislativa e normativa che tenga conto delle modifiche intervenute nell'organizzazione del lavoro e nell'assetto tecnologico del settore.

ORGANISMO PARITETICO PER LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI, L'IGIENE E L'AMBIENTE DI LAVORO

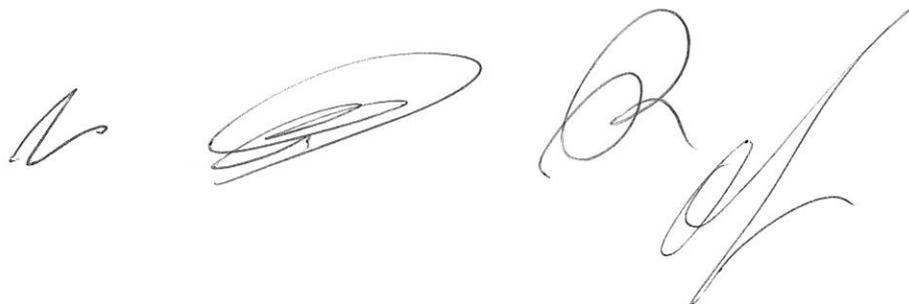
Le Parti concordano di adottare, quale Organismo Paritetico per la prevenzione degli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, l'Ente FormaSicuro, Organismo Paritetico nazionale per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

FormaSicuro, costituito da FederTerziario ed UGL, promuove e sviluppa azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sul tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, organizza corsi di prevenzione per le persone preposte all'attuazione della normativa antinfortunistica, attua interventi informativi e formativi in materia di salute e sicurezza in favore dei lavoratori e delle aziende. Spetta a FormaSicuro esaminare i problemi segnalati dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e dalle singole imprese relativamente all'attuazione delle norme di prevenzione infortuni e igiene nei luoghi di lavoro nonché quelli inerenti alle condizioni ambientali.

Le Associazioni nazionali contraenti riconoscono rilievo prioritario alla sicurezza e al miglioramento delle condizioni di lavoro e si impegnano a promuovere il funzionamento dell'Ente FormaSicuro, a coordinare le iniziative e a proporre i più opportuni indirizzi per l'attuazione delle funzioni ad esso demandate.

FORMAZIONE PROFESSIONALE E FORMAZIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La formazione dei lavoratori costituisce un campo di grande importanza nel quale vanno esercitati massimo impegno e sinergia per un'azione generalizzata di informazione e formazione per la sicurezza.



La formazione svolta dall'Organismo Paritetico FormaSicuro si svilupperà su tutto il territorio nazionale negli aspetti della formazione specifica per la sicurezza e in quella integrata nella formazione professionale per l'attività produttiva. Compito di FormaSicuro sarà quello di sovrintendere a tutti gli interventi formativi che interessano la categoria attraverso iniziative di prima formazione per i giovani che entrano nel settore; iniziative di formazione continua, qualificazione, riqualificazione, specializzazione e aggiornamento per lavoratori; percorsi professionali nell'ambito della formazione integrata superiore secondo le esigenze del mercato del lavoro con particolare attenzione all'aspetto dell'infortunistica e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le Parti individuano quali interventi prioritari per la formazione alla sicurezza quelli rivolti a:

1. lavoratori occupati;
2. lavoratori che accedono per la prima volta al settore;
3. lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro o di apprendistato;
4. tecnici, capicantiere, dirigenti e preposti.

In ottemperanza a quanto stabilito dal D.Lgs 81/08, artt. 36 e 37, i lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno il diritto di essere informati e formati sui rischi per la salute e sicurezza connessi alla attività della impresa in generale e, nello specifico, alla mansione da loro svolta e il datore di lavoro deve assicurare loro una formazione sufficiente ed adeguata. I percorsi formativi di cui al paragrafo precedente, sono regolamentati dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 che ne definisce contenuti minimi, modalità e durata a seconda della tipologia di rischio (basso, medio o alto) in cui l'azienda è stata classificata. Su questa base e, in particolare, con riferimento ai rischi specifici individuati in azienda e descritti in dettaglio nel DVR - Documento di Valutazione Dei Rischi - nonché alle misure di prevenzione e protezione da adottare, il datore di lavoro programma ed organizza percorsi formativi ad hoc per i propri dipendenti.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve avvenire in collaborazione con gli Organismi Paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

La formazione, inoltre, deve avvenire in occasione:

1. della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
2. del trasferimento o cambiamento di mansioni;
3. della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

La normativa vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prevede, inoltre, una adeguata e specifica formazione ed un aggiornamento periodico anche per i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.

Per le imprese che intendano avvalersi della collaborazione dell'Organismo Paritetico FormaSicuro, l'Ente provvederà direttamente, o attraverso Enti di formazione qualificati e all'uopo convenzionati, alla formazione obbligatoria ex lege dei lavoratori conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza.

In questo caso, le aziende saranno tenute al versamento del contributo aggiuntivo eventualmente necessario in relazione agli specifici maggiori costi.



Ai lavoratori e ai loro rappresentanti che hanno frequentato regolarmente il corso di formazione con esito positivo verrà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione con relativo attestato di frequenza e superamento dell'eventuale test di verifica finale. I crediti formativi acquisiti saranno registrati nel libretto personale del lavoratore che FormaSicuro provvederà a rilasciare a ciascun lavoratore.

RLS – RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il RLS è "persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro" (D.Lgs 81/08, art. 2, lettera i). La figura del RLS, dunque, assume un ruolo fondamentale di interfaccia tra datore di lavoro e lavoratori consentendo a questi ultimi di partecipare in maniera attiva all'opera di prevenzione degli incidenti e infortuni e alla programmazione della sicurezza in azienda. Il RLS deve rispettare la legge sulla privacy e sul segreto industriale. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo.

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle RSA - Rappresentanze Sindacali in Azienda. In assenza di tali rappresentanze, il RLS è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, le modalità per l'esercizio delle funzioni attribuite nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

Nei casi in cui siano ancora operanti le RSA di cui all'art. 19 della Legge n. 300 del 1970, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori tra i dirigenti delle RSA.

Qualora non si proceda alle elezioni previste nei precedenti paragrafi, le funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sono esercitate dai RLS territoriali o di sito produttivo, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

L'esercizio delle funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è incompatibile con la nomina di Responsabile o addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione.

Il numero minimo previsto per i RLS è il seguente:

1. un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
2. tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
3. sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

Il RLS assolve i suoi compiti anche per le altre imprese operanti nell'unità produttiva con riferimento al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate. A questo proposito, il RLS è informato e consultato entro 30 giorni dall'inizio dei lavori.

In mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori all'interno della loro impresa, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene individuato per più aziende dello stesso comparto produttivo ed operanti nello stesso ambito territoriale. Gli accordi a livello locale tra le organizzazioni territoriali aderenti alle associazioni nazionali ne stabiliranno criteri e modalità.

Ai sensi dell'art. 25, comma 1, lettera i) del D.Lgs 81/08, il RLS è informato dal medico competente sui risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e sul significato di detti risultati ai fini dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50, comma 1 del D.Lgs 81/08, in particolare:



1. accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
2. è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero nell'unità produttiva;
3. è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
4. è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti
5. riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
6. riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
7. riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a 32 ore di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda;
8. promuove l'elaborazione, individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
9. formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
10. partecipa alla riunione periodica prevista nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori indetta almeno una volta all'anno dal datore di lavoro direttamente, o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (D.Lgs81/08, art. 35);
11. fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
12. avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
13. può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a consegnare al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, il Documento di Valutazione dei Rischi che deve contenere:

1. una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
2. l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati in conseguenza della valutazione dei rischi;
3. il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
4. l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere;
5. l'indicazione del nominativo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza o di quello Territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;



6. l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Nei casi in cui la durata del cantiere di restauro specialistico sia inferiore ad un anno, con apposita motivazione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza può richiedere la riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs 81/08.

Il RLS ha diritto a permessi retribuiti pari a:

1. 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti;
2. 20 ore annue nelle aziende o unità produttive fino da 16 a 50 dipendenti;
3. 32 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 50 dipendenti.

I Rappresentanti dei lavoratori territoriali o di un comparto esercitano le attribuzioni di cui al presente articolo con riferimento alle unità produttive del territorio o del comparto di rispettiva competenza individuate dalle norme di legge.

Il rappresentante per la sicurezza ai fini dell'esercizio dei compiti a lui assegnati dalle normative di legge e dal presente contratto utilizza anche i permessi previsti per la RSA, ove esistenti.

ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE E PIANI DELLA SICUREZZA

L'azienda deve predisporre nei modi previsti dalla normativa vigente i piani di sicurezza e nominare i responsabili della sicurezza.

I piani di sicurezza e coordinamento redatti a cura del committente devono essere rispondenti ai requisiti tecnici definiti nell'apposito regolamento, anche con riferimento alla corretta valutazione dei costi di sicurezza che, in quanto tali, non sono soggetti a ribasso nelle offerte delle imprese esecutrici.

Riguardo agli obblighi di trasmissione e di consultazione, le parti richiamano le previsioni degli articoli 101 – Obblighi di trasmissione e 102 – Consultazione dei rappresentanti per la sicurezza del D.Lgs 81/08, in particolare per quanto concerne l'obbligo dell'impresa affidataria o aggiudicataria di trasmettere il piano di sicurezza e coordinamento alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi, nonché l'obbligo da parte dei singoli datori di lavoro delle imprese esecutrici di consultare i rappresentanti della sicurezza per eventuali proposte, ferme restando le autonome scelte dell'impresa.

Prima dell'inizio delle varie fasi di lavoro e secondo le procedure organizzative adottate dall'impresa, i preposti della stessa sono edotti delle disposizioni del piano concernenti le relative lavorazioni.

Nell'ambito delle loro attribuzioni, i preposti di cui sopra rendono edotti i lavoratori, prima dell'inizio delle fasi lavorative cui sono addetti, dei rischi specifici cui sono esposti e delle correlative misure di sicurezza, previste dalle norme di legge e contenute nel piano di sicurezza.

In merito ai contenuti dei piani di sicurezza le parti riconoscono che quanto definito dal D.P.R. n. 222/03 corrisponde a quanto suggerito dalle parti stesse.

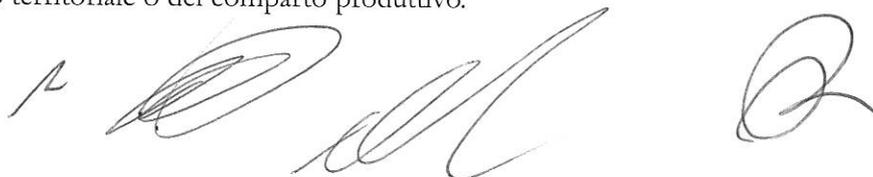
DPI

Nei casi previsti dalla legge e dagli accordi contrattuali, il datore di lavoro fornirà gratuitamente al lavoratore idonei DPI – Dispositivi di Protezione Individuale, osservando tutte le precauzioni igieniche e di sicurezza necessarie.

D'altro canto, il lavoratore dovrà utilizzare i dispositivi di protezione avuti in consegna conformemente alle disposizioni aziendali, curandone e rispettandone la conservazione e il buono stato.

PROTOCOLLO SUL RLST

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure e individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo.



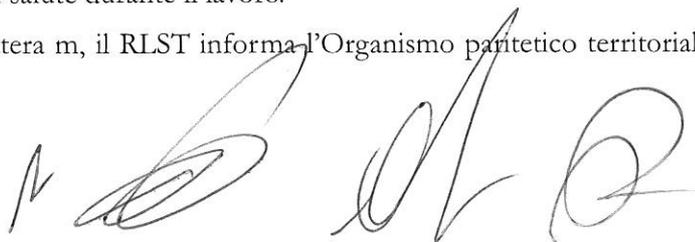
Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno. Di tale nomina viene data comunicazione all' Organismo paritetico nazionale per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro - FormaSicuro Nazionale. Qualora non si proceda ad elezione diretta del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in ambito aziendale, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dal rappresentante territoriale (RLST). Il RLST è designato dalle Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori che invieranno il nominativo del rappresentante, tramite comunicazione scritta, all'Associazione datoriale della provincia, all'Organismo paritetico territoriale ed all'impresa dalla quale dovesse provenire il rappresentante.

Il RLST esercita le attribuzioni, come di seguito rappresentate, esclusivamente nelle aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale.

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37 del D.Lgs n. 81/08 coordinato con le modifiche introdotte dal D.Lgs n. 106/09;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del D.Lgs n. 81/08 coordinato con le modifiche introdotte dal D.Lgs n. 106/09;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- j) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs n. 81/08 coordinato con le modifiche introdotte dal D.Lgs n. 106/09;
- k) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Prima di procedere ai sensi della lettera m, il RLST informa l'Organismo paritetico territoriale per l'adozione delle necessarie misure.



Il RLST, per l'espletamento della sua funzione e su sua richiesta, riceve copia del documento di cui all'art. 17, comma 1 lett. a) del T.U. sulla sicurezza, anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53, comma 5 del D.Lgs n. 81/08 coordinato con le modifiche introdotte dal D.Lgs n. 106/09, nonché, su richiesta, accede ai dati di cui all' art. 18, comma 1 lett. r) del medesimo D.Lgs n. 81/08 coordinato con le modifiche introdotte dal D.Lgs n. 106/09. Entrambi i documenti potranno essere consultati esclusivamente in azienda.

Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle sue funzioni, il RLST non può compiere attività di proselitismo, così come non può promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale ed è incompatibile con le funzioni sindacali operative ex art. 48, comma 8 del D.Lgs n. 81/08 coordinato con le modifiche introdotte dal D.Lgs n. 106/09. Il ruolo di RLST è, altresì, incompatibile con le funzioni di gestione o tecniche svolte dagli Organismi paritetici territoriali.

a)

P

Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale:

- b) segnala preventivamente al datore di lavoro e all'Organismo paritetico territoriale la visita che ha programmato di effettuare, concordandola con il datore di lavoro stesso. Il diritto di accesso ai cantieri sarà esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda;
- c) è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso ai luoghi di lavoro;
- d) riceve, previa richiesta, copia della documentazione aziendale, di cui al D.Lgs n.81/08 coordinato con le modifiche introdotte dal D.Lgs n. 106/09 consultabile, anche su supporto informatico, esclusivamente in azienda, allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro;
- e) è tenuto alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita che potrà essere utilizzato esclusivamente in relazione alle funzioni che la legge loro attribuisce, fermo restando il rispetto del segreto industriale.

L'impresa, nel rispetto delle modalità della lett. a del precedente comma, si impegna a garantire l'accesso al cantiere di restauro specialistico e la presenza del proprio Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) o di un addetto da questi incaricato.

Delle visite aziendali e degli altri interventi di consultazione viene redatto un resoconto, copia del quale viene contestualmente consegnata all'impresa. In tale documento vengono riportate le indicazioni e le raccomandazioni in tema di sicurezza avanzate dal RLST, il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sullo stesso.

Le visite del RLST oltre che sulla base del programma di lavoro possono avvenire su richiesta aziendale, anche per il tramite e con l'assistenza dell'Associazione imprenditoriale di settore e/o dei dipendenti.

Degli esiti dell'esercizio delle proprie funzioni viene redatta una relazione trimestrale, da inoltrarsi all'Organismo paritetico territoriale, contenente gli elementi più significativi delle visite effettuate.

Ogni divergenza sorta tra il RLST e l'impresa sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione ed formazione previsti dalle normative vigenti, che non sia componibile tra le parti stesse è verbalizzata e, prima di qualsiasi ulteriore azione, deve essere sottoposta all'Organismo paritetico territoriale come previsto dal comma 2 dell'art. 51 del D.Lgs n. 81/08 e coordinato con le modifiche introdotte dal D.Lgs n. 106/09.

Salvo diverse determinazioni al livello territoriale, in ogni provincia è designato dalle Organizzazioni Sindacali territoriali un RLST. Numero, modalità e costi per il finanziamento delle attività, anche con riferimento alla formazione del RLST, saranno regolate dalle Parti Sociali territoriali.



Fermo restando quanto pattuito a livello territoriale, i costi del RLST non potranno essere addebitati alle imprese che hanno eletto o designato il RLS aziendale e l'attività dello stesso RLST potrà essere esercitata esclusivamente nelle realtà produttive in cui non vi sia stata elezione diretta del RLS in ambito aziendale.

Avuto l'incarico, il RLST ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità e i contenuti specifici della formazione sono affidati all'Organismo paritetico territoriale, secondo un percorso formativo di 120 ore iniziali in materia di sicurezza e salute sia di natura teorica che pratica, da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di elezione o designazione, con verifica finale di apprendimento e 8 ore di aggiornamento annuale.

Il RLST viene designato o eletto nell'ambito di soggetti che siano in possesso di adeguate e specifiche cognizioni tecnico/pratiche/operative in materia di sicurezza, prevenzione ed igiene del lavoro nel settore del restauro o che abbiano maturato un'adeguata esperienza lavorativa nel settore del restauro.

Nelle opere nelle quali siano coinvolte più imprese, ad eccezione di quelle indicate al comma successivo, il ruolo di coordinatore dei RLS compete al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dell'impresa affidataria o appaltatrice, o viene individuato nell'ambito dei RLS aziendali operanti nel sito produttivo. Nelle suddette opere il coordinatore dei RLS può avvalersi anche della collaborazione e del supporto di un RLST.

Nota a verbale

Le Parti stabiliscono che nei casi di assenza dell'Organismo Paritetico Territoriale le competenze attribuitegli dal presente protocollo sono assunte dal FormaSicuro Nazionale.

Art. 67 Formazione professionale

Le parti condividono la necessità di attribuire reale ed effettiva consistenza ed incidenza economica e strutturale alle attività di formazione, verificandone costantemente l'effettiva finalizzazione al miglioramento della qualità professionale e della produttività del personale inserito e da inserire. Concordano pertanto di:

1. fornire servizi con effettivo, evidente e misurabile valore aggiunto per il settore;
2. strutturarsi in modo tale da essere strettamente funzionale e rispondente (in modo rapido e flessibile) alle esigenze degli utilizzatori (imprese / lavoratori);
3. perseguire l'obiettivo di avere un impatto strutturale e verificabile sul tessuto produttivo;
4. favorire l'occupazione qualificata e governare il mercato del lavoro.

Le Associazioni contraenti riconoscono nella formazione professionale la forma privilegiata di accesso al settore e una opportunità per l'insieme dei lavoratori del restauro, per migliorare la professionalità e quindi la qualità del lavoro e le capacità tecnico-produttive delle imprese.

TITOLO XI ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 68 Diritti sindacali e di associazione

Le imprese e cooperative, aderenti alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, che impiegano più di 15 dipendenti, riconosceranno ai componenti delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL le prerogative stabilite dalla legge del 20.05.70 n.300.

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



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

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

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

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

Ulteriori condizioni più favorevoli possono essere stabilite a livello aziendale.

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

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

Art. 69 Assemblea

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

Art. 70 Contributi Sindacali e di assistenza contrattuale

Per la realizzazione di quanto previsto dal presente contratto e per assicurare l'efficienza delle strutture sindacali al servizio dei datori di lavoro, considerati i costi che il presente contratto comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le aziende, aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno un contributo di assistenza contrattuale pari allo 0,80% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 12 mensilità, a carico dell'azienda.

Della quota di cui al precedente capoverso, lo 0,10% verrà versato all'organizzazione sindacale firmataria del presente C.C.N.L. per la stampa, la diffusione e la promozione del contratto stesso.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso i datori di lavoro e le quote a carico dell'azienda, di spettanza di FEDERTERZIARIO, verranno rimosse a mezzo del codice di riscossione contributi di assistenza contrattuale **W462** per il tramite dell'INPS, ai sensi della L. 311/1973.

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

Le cooperative aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno alla Confederazione UGL un contributo pari allo 0,50% del monte salari mensile lordo corrisposto ai soci lavoratori e ai lavoratori dipendenti che abbiano sottoscritto apposita delega. La trattenuta sarà applicata su tutte le mensilità percepite dal lavoratore e sarà versata mensilmente all'UGL.

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

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

Art. 70 Affissioni

La Rappresentanza sindacale ha diritto di affiggere, 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, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 71 Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero

Fermo restando il rispetto delle Parti, sulla disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, di cui alla legge n. 146/90 e le eventuali integrazioni che la Commissione di Garanzia apporterà nella vigenza del presente CCNL a tale disciplina, a titolo esemplificativo si fornisce qui di seguito un sunto delle attività corrispondenti a tali criteri:

- trasporto di combustibile da riscaldamento e di carburante per la rete di approvvigionamento pubblico, di animali vivi, di prodotti alimentari di prima necessità, di medicinali e di forniture per ospedali e case di cura;
- raccolta e distribuzione del latte.

La necessità di garantire il regolare approvvigionamento di beni, dovrà anche riguardare l'intera filiera del trasporto, andando a ricadere sulle parti relative alla movimentazione, al deposito, alla custodia ed alla conservazione.

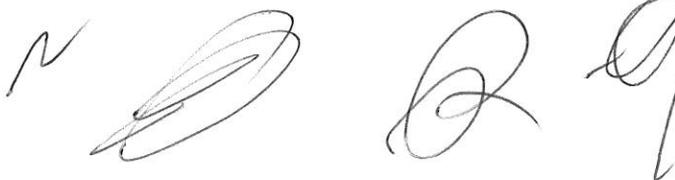
Art. 72 Commissione Regionale di Garanzia e Conciliazione

Viene costituita una Commissione Regionale di Garanzia e Conciliazione (CRGC), composta da 6 membri di cui 3 nominati dalle Organizzazioni datoriali e 3 nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione e applicazione nell'Impresa/cooperativa del presente CCNL e della contrattazione integrativa di 2° livello;
- tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello;
- verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole imprese o cooperative, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e successive modifiche ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore;
- esame interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Al fine di agevolare e garantire la costituzione e il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita una apposita Commissione Nazionale di coordinamento.



Art. 73 Composizione delle controversie

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15.7.66 n. 604 e 11.5.90 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, possono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in 4 copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate alla competente DP-ITL ai sensi della legge 11.8.73 n. 533 e s.m.i. . La parte, sia essa lavoratore che datore di lavoro, interessata, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta.

La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

TITOLO XII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 74 Disposizioni Generali

Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti.

I lavoratori debbono inoltre osservare le eventuali disposizioni stabilite dall'impresa sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

Art. 75 Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Le disposizioni del presente contratto sono correlative e inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con altro trattamento.

Ferma restando tale inscindibilità, restano immutate le condizioni più favorevoli sia singole che collettive, derivanti da accordi, usi e consuetudini eventualmente praticate dai lavoratori in servizio presso le singole imprese alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 76 Efficacia del contratto

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro, dei soci e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con Parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle Parti stipulanti stesse.

Qualora il presente C.C.N.L. venga applicato per la prima volta all'interno dell'impresa a lavoratori dipendenti assunti con C.C.N.L. diversi dal presente, si dovranno rispettare i criteri di allineamento di seguito elencati, al fine di mantenere i diritti già acquisiti, fermo restando eventuali trattamenti migliorativi.

Il lavoratore in base alla mansione svolta, sarà inquadrato in relazione alla Classificazione del personale contenuta nel presente Contratto. Quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il precedente livello di inquadramento.

Per quanto riguarda la retribuzione percepita, configurandosi questa come un diritto acquisito, il cambio di C.C.N.L. non dovrà causare per i lavoratori già in forza all'azienda un trattamento peggiorativo dei rispettivi livelli contributivi. La retribuzione lorda annuale dovrà, di conseguenza, rimanere invariata nel suo ammontare, salvo eventuali trattamenti migliorativi.

La differenza retributiva in relazione agli importi già maturati, sarà garantita attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale assorbibile, salvo in caso di passaggio a categoria superiore.

Art. 77 Decorrenza e durata

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto, in ossequio a quanto previsto dall'Accordo Quadro per la Riforma degli Assetti Contrattuali sottoscritto dal Governo e le Parti Sociali il 22 gennaio 2009, si applica dal 19 luglio 2021 al 18 luglio 2024 ai rapporti di lavoro in corso o instaurati successivamente. Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R., almeno sei mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per 3 anni e così di seguito.

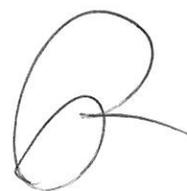
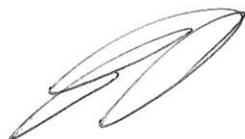
Art. 78 Esclusiva di stampa

Il presente contratto sarà edito a cura delle parti stipulanti le quali ne hanno l'esclusiva a tutti gli effetti.

La sua riproduzione totale o parziale è consentita solo previa autorizzazione delle parti che sottoscrivono, con indicazione dei termini dell'originale.

Art. 79 Deposito

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente C.C.N.L. al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati. Il datore di lavoro è tenuto a distribuire gratuitamente ad ogni dipendente neo-assunto copia del presente CCNL e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.



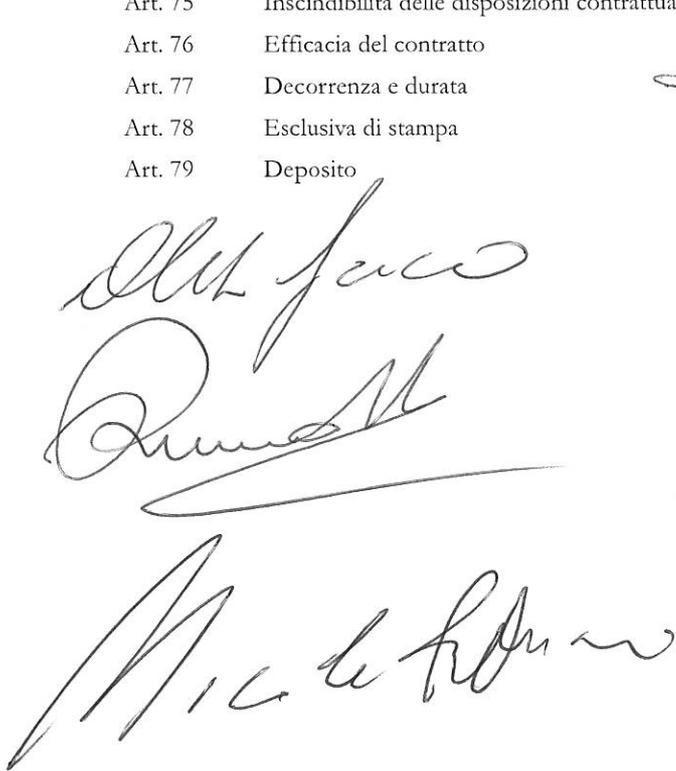
SOMMARIO

INTRODUZIONE	3
TITOLO I - DISCIPLINA GENERALE	4
Sfera di Applicazione	4
Decorrenza e durata	5
Livelli di contrattazione	5
Contrattazione di I livello	5
Contrattazione di II livello	5
Materie delegate alla contrattazione di II livello	5
Informazione	6
Consultazione	6
PREMI DI RISULTATO	6
TITOLO II - SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI	7
Premessa	7
Osservatorio Nazionale	7
Responsabilità sociale dell'impresa	8
Premessa	8
Solidarietà, assistenza sociale, welfare, bilanciamento delle esigenze lavorative con quelle personali	8
Formazione	8
Misure a sostegno dell'occupazione e dell'occupabilità	9
Miglioramento continuo del livello di Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro e tutela dell'Ambiente	9
Pari opportunità	9
Conciliazione vita – lavoro	10
Lavoratori invalidi	10
Lavoratori migranti	10
Bilateralità	10
ENTE BILATERALE	11
Formasicuro – Ente Bilaterale Nazionale	11
FINANZIAMENTO ENTE BILATERALE NAZIONALE FORMASICURO	12
FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA PREVILAVORO ITALIA	12
FONDITALIA - FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA	13
FORMAZIONE CONTINUA	13
FORMAZIONE 4.0	14
TITOLO III - CONTRATTO DI LAVORO	15
Art. 1 Classificazione dei lavoratori	15
AREA QUADRI	16
Quadri Direzione	16
Quadri	16
IMPIEGATI - OPERAI	16

Art. 2	Assunzione	24
Art. 3	Periodo di prova	25
Art. 4	Contratto a termine	26
	Nota Stagionalità	28
Art. 5	Lavoro a tempo parziale	28
	Clausole elastiche	30
Art. 6	Contratto di somministrazione	30
Art. 7	Apprendistato	32
	Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale	35
	Apprendistato professionalizzante	35
	Apprendistato part-time	35
	Apprendistato stagionale	35
Art. 8	Portatori di handicap	42
Art. 9	Telelavoro e smart working	43
	NOTA A VERBALE	44
Art. 10	Lavoro Intermittente	45
	Lavoro intermittente per i periodi predeterminati	46
Art. 11	Lavoro Intermittente	46
Art. 12	Mansioni promiscue	46
TITOLO IV - ORARIO DI LAVORO		47
Art. 13	Orario di lavoro per il personale non viaggiante	47
Art. 14	Orario di lavoro mansioni discontinue	48
Art. 15	Orario di lavoro per il personale viaggiante	48
Art. 16	Orario di lavoro e modalità di prestazione personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue	49
Art. 17	Flessibilità	49
Art. 18	Banca delle ore	50
Art. 19	Lavoro Straordinario	51
Art. 20	Interruzione e Sospensione	51
Art. 21	Intervallo per la consumazione dei pasti	52
TITOLO V - RETRIBUZIONE		52
Art. 22	Elementi retribuzione	52
Art. 23	Trattamento economico soci coinprenditori	53
Art. 24	Scatti di anzianità	53
Art. 25	Tredicesima mensilità	53
Art. 26	Quattordicesima mensilità	54
Art. 27	Indennità	54
	Indennità di cassa	54
	Indennità mezzi di locomozione	54
	Indennità lavoro disagiato	54
	Indennità di alta montagna	54
	Indennità di lontananza dai centri abitati	54
	Indennità rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali	55
Art. 28	Corresponsione della retribuzione	55
TITOLO VI - FESTIVITA' FERIE E PERMESSI		55

Art. 29	Festività	55
Art. 30	Permessi per festività soppresse	56
Art. 31	Riposi settimanali	56
Art. 32	Ferie	56
Art. 33	Permessi retribuiti	57
Art. 34	Assenze Per Funzioni Pubbliche Elettive	57
Art. 35	Permessi per decessi e gravi infermità	58
Art. 36	Aspettativa per gravi motivi familiari	58
Art. 37	Congedo per contrarre matrimonio	59
Art. 38	Diritto allo studio - rinvio	59
Art. 39	Aspettativa	59
Art. 40	Aspettativa per tossicodipendenza o etilismo, divieto assunzione alcolici e stupefacenti e installazione apparecchiature di controllo a distanza	59
Art. 41	Ritiro della patente di guida	61
Art. 42	Volontariato	61
Art. 43	Congedi e permessi in caso di convivenza con persone affette da handicap	61
Art. 44	Richiamo alle armi	62
TITOLO VII - MATERNITÀ E PATERNITÀ		62
Art. 45	Congedo di maternità e di paternità	62
Art. 46	Congedi parentali	63
Art. 47	Permessi per assistenza al bambino	64
Art. 48	Obblighi della lavoratrice	64
Art. 49	Divieto di licenziamento	65
TITOLO VIII - TRASFERIMENTO, TRASFERTE E MISSIONI		66
ART. 50	Trasferimento	66
Art. 51	Distacco	66
Art. 52	Trasferta	66
TITOLO IX - MALATTIA E INFORTUNIO		67
ART. 53	Comunicazioni malattia e infortunio	67
ART. 54	PERIODO DI COMPORTO	67
ART. 55	Trattamento economico	68
TITOLO X - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI		69
Art. 56	Doveri del socio e del lavoratore dipendente	69
Art. 57	Sanzioni disciplinari	69
Art. 58	Procedura disciplinare	71
Art. 59	Recesso dal contratto a tempo indeterminato	71
Art. 60	Recesso per giusta causa	71
Art. 61	Recesso per giustificato motivo	72
Art. 62	Nullità del licenziamento	72
Art. 63	Licenziamento simulato	72
Art. 64	Preavviso di licenziamento e di dimissioni	73
Art. 65	Trattamento di fine rapporto	73
TITOLO XI - SICUREZZA E FORMAZIONE		74
Art. 66	Sicurezza del lavoro	74

Prevenzione e sicurezza del lavoro	75
Organismo Paritetico per la prevenzione degli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro	75
Formazione professionale e formazione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	75
RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	77
Organizzazione della prevenzione e Piani della sicurezza	79
DPI	79
Protocollo sul RLST	79
Art. 67 Formazione professionale	82
TITOLO XI ATTIVITÀ SINDACALE	82
Art. 68 Diritti sindacali e di associazione	82
Art. 69 Assemblea	83
Art. 70 Contributi Sindacali e di assistenza contrattuale	83
Art. 70 Affissioni	84
Art. 71 Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero	84
Art. 72 Commissione Regionale di Garanzia e Conciliazione	84
Art. 73 Composizione delle controversie	85
TITOLO XII DISPOSIZIONI FINALI	85
Art. 74 Disposizioni Generali	85
Art. 75 Inscindibilità delle disposizioni contrattuali	85
Art. 76 Efficacia del contratto	85
Art. 77 Decorrenza e durata	86
Art. 78 Esclusiva di stampa	86
Art. 79 Deposito	86



Michele Romano



Michele Romano