

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I
DIPENDENTI DELLE AZIENDE OPERANTI NEL SETTORE
OUTSOURCING – INSOURCING, ATTIVITA' INTRA PROCESSO,
SUPPLY CHAIN INDUSTRIA E SERVIZI**

L'anno 2022 il giorno 29 del mese di aprile in Roma

TRA LE PARTI SOCIALI DATORIALI

FEDERTERZIARIO – Confederazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo e della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Artigiana, Agricola, del Lavoro Professionale, delle Libere Professioni e del Lavoro Autonomo in generale rappresentata dal Presidente, Dott. Nicola Patrizi e dal Segretario Generale, Alessandro Franco, assistiti dall'Avv. Emanuela D'Aversa, dall'Avv. Antonino Reina e dal Dott. Giuseppe Solfa e con l'assistenza del Dott. Enzo Sartorello Owner Project assistito dalla Dott.ssa Claudia Fornalè e dal Dott. Cristiano Berto;

FEDERTERZIARIO LOGISTICA e TRASPORTI, Federazione di categoria di Federterziario, rappresentata dal Presidente Dott. Enzo Rindinella;

E

SLSM – UGL rappresentata dal Segretario Nazionale Arnaldo Fiorenzoni e dalle strutture territoriali;

Con l'assistenza tecnica di:

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

si è stipulato quanto segue:



1

Preambolo Politico

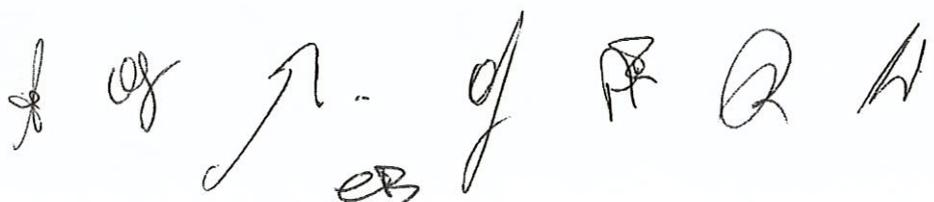
Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nel prendere atto del processo evolutivo delle politiche del lavoro e delle misure necessarie a sostegno dell'intero sistema produttivo, rappresenta il lavoro e il risultato delle parti sociali stipulanti, capaci di aver realizzato uno strumento di regole unitario, coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori e altresì in grado di contribuire al rilancio dell'economia e dell'occupazione, soprattutto dopo le enormi difficoltà che, a causa della pandemia da Covid19, gli operatori del settore hanno dovuto affrontare.

Lo scenario economico nel quale le aziende di settore, cui si rivolge il CCNL qui declinato, oggi più che mai, impone di poter disporre di strumenti e determinazioni normative che, nel rispetto delle leggi esistenti, consentano un utilizzo aggiornato e contestuale di tutti gli strumenti di flessibilità che determinino l'efficienza delle aziende e preservino la tutela della sicurezza del lavoro e dei lavoratori. Dal 2001, con gli interventi derivanti dalla L. 30/2001 e le successive modifiche, fino al Jobs Act, non sono stati aggiornati gli strumenti contrattuali che disciplinano il rapporto di lavoro, adeguandone formule e distinzioni all'effettivo sviluppo che l'organizzazione del lavoro e delle competenze professionali impone. Pertanto, una visione che consenta di formulare strumenti contrattuali in grado di preservare le professionalità, per non disperdere patrimoni aziendali, e contestualmente promuovere l'accrescimento delle competenze, diventa strategica per affrontare il profondo cambiamento che il settore dell'insourcing e dell'outsourcing, nei vari ambiti trasversali, ha avuto negli anni. Le Parti stipulanti ritengono, quindi, che particolare attenzione e supporto devono essere date a quelle iniziative che consentano un miglioramento del clima aziendale, delle HR e della sicurezza, anche utilizzando quelle formule di gratificazione individuale che, tramite opportuni ed efficaci strumenti di welfare, è possibile definire. Il presente Contratto Collettivo Nazionale non intende fraporsi a strumenti contrattuali disomogenei e che concorrono tra loro entro stessi ambiti industriali, bensì diventare strumento di confluenza specialistica, capace di gestire le esigenze di flessibilità generale e organizzativa delle aziende, senza ridurre la scala dei valori delle professionalità per i lavoratori e il vantaggio competitivo delle aziende.

Le parti ritengono dunque che il presente contratto disciplini i rapporti di lavoro di un segmento relativamente recente del sistema produttivo, esistente ma non riconosciuto da nessun altro contratto, nella convinzione che un contratto collettivo più aderente alla realtà offra contestualmente ai lavoratori maggiori tutele e riconoscimento delle professionalità e alle aziende offra una migliore capacità competitiva e certezza nella gestione delle risorse umane.

Le parti ritengono altresì di individuare il comune obiettivo di aumentare la stabilità occupazionale nell'interesse dei lavoratori e delle imprese che investono nelle competenze del personale.

Le parti, in qualità di Organizzazioni datoriali e sindacali, intendono ribadire che il presente contratto rappresenta uno strumento unitario ed 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.

Il presente CCNL rappresenta per le Parti 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 ad 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 dalle Organizzazioni datoriali e dalle 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 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 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.

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..

Il presente CCNL, per le cooperative e per i soci di cooperativa di cui alla L. 142/2001, deve essere preso a riferimento esclusivamente come indicatore economico da cui deriva l'indice contributivo. Le aziende cooperative in osservanza alla sovranità per la parte normativa, che spetta all'assemblea, potranno intervenire tramite i regolamenti interni regolando la disciplina che ne aggiorna ed incrementa la portabilità.

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, è 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, a vari livelli, ispirate ai principi di sussidiarietà territoriale e della solidarietà, rilevando che il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di



regolatore principale, rappresentando uno 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.

Con il presente "Preambolo politico", le Parti hanno inteso evidenziare la volontà comune di consolidare la pratica attuazione del metodo concertativo in una più generale visione partecipativa delle relazioni industriali, e di migliorare il sistema delle relazioni sindacali, anche attraverso 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 lavoratori e delle lavoratrici.

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, le parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche.

TITOLO I – DISCIPLINA GENERALE

Art. 1 - Sfera di applicazione del contratto

Il presente contratto intende regolare, per specializzazione e distinzione, i rapporti di lavoro per i lavoratori dell'ambito circoscritto alle aziende che producono servizi globali e integrati destinati intra processo per il settore industriale e dei servizi.

Sono escluse le aziende del trasporto e spedizioni delle merci, sia legate alla filiera che nell'area intermodale e funzionale di ambito specialistico, che hanno alla data di sottoscrizione del presente contratto, come riferimento CC.CC.NN.LL. specifici del trasporto merci o della logistica. Sono altresì escluse dalla sfera di applicazione del presente CCNL, le aziende iscritte all'albo degli autotrasportatori e che gestiscano, anche indirettamente, a monte e/o valle il processo industriale che deriva da attività di filiera che coinvolga esclusivamente attività di ricevimento e spedizione.

Il presente contratto, quindi, si applica a tutte le attività intra processo della filiera industriale e dei servizi che intercorrono tra monte e valle di un processo produttivo, compreso quello industriale e di somministrazione di servizi. Può essere utilizzato in perimetro sanitario e di ristorazione o della viabilità ove riferibili all'ambito intra processo e di completamento dei servizi, che si riconoscano nell'innovazione della struttura dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle flessibilità concorrenti contribuendo alla stabilità occupazione e alla crescita delle competenze.



Il CCNL disciplina il rapporto di lavoro sia del personale dipendente subordinato, sia di quello inquadrato ai sensi della L. 142/2001 (socio di cooperativa a prevalente mutualità) quale supporto aggiunto per la parte normativa e disciplinare al regolamento interno approvato e depositato dall'assemblea dei soci presso il Ministero del Lavoro. I regolamenti che assumano come riferimento normativo il presente CCNL devono essere depositati annualmente presso l'ente bilaterale individuato nel presente contratto e trasmessi alle parti stipulanti, oltre che pubblicati e messi a disposizione delle piattaforme di consulenza del lavoro e software gestionali.

Osmosi - Processi di armonizzazione

Il presente CCNL può essere adottato come strumento di armonizzazione nei processi che prevedono esternalizzazioni e/o terziarizzazione intra-processo delle attività anche in ambito industriale, attraverso accordi di secondo livello. Le parti concorderanno in sede di accordo di secondo livello gli strumenti di armonizzazione dei differenti CCNL dell'ambito industriale, nei processi di terziarizzazione e/o esternalizzazioni in relazione a inquadramento, orario di lavoro e tabellari. (Cfr. art.152 – Appalto)

Sfera di applicazione - Declaratoria

Il presente CCNL, pertanto, diviene riferimento per: aziende a supporto dell'e-commerce; della filiera industriale e della produzione, aziende terminali magazzini generali, depositi, sedi e aree intermodali, aziende intra processo limitatamente al confezionamento che preveda per fine processo la movimentazioni fine linea dei prodotti; magazzini della catena del freddo e della surgelazione; aziende global service, servizi ed attività complementari anche accessorie, alla produzione industriale tessile, chimico-farmaceutica; aziende di servizi connessi alla portualità turistica e diporto e supporto alla cantieristica navale diportistica; aziende rifornimento delivery store; aziende presa consegna postale; aziende lettura e rilevamento dati utenze anche eco-meteorologiche, aziende rilevamento dati viabilità e ZTL, aziende di gestione parcheggi, aziende che si occupano della gestione aree sosta intermodale e turistica; aziende gestione impianti di risalita; aziende automatic telematic payment, nonché temporary storage; aziende di raccolta, cernita e trattamento materia prima secondaria, aziende di sanificazione impianti industriali, aziende di imballaggio e confezionamento specialistiche; aziende capi appesi, aziende food – no food e delivery storage; esercenti attività prevalentemente all' interno di stabilimenti alimentari che esternalizzino le attività di magazzinaggio, confezionamento e intraprocesso.

Art. 2 - Durata e Decorrenza

Il presente CCNL decorre dall'1 maggio 2022 al 31 dicembre 2025.

La sua durata è triennale per ciò che attiene le disposizioni normative e biennale per quelle economiche.

Art. 3 - 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 regionale, provinciale e aziendale.

Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il presente contratto collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che per quella normativa; esso disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi.

Definisce il trattamento retributivo base con una specifica funzione di garanzia volta alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni contrattuali e individua, per la contrattazione di secondo livello, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previa opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Le proposte per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 60 gg. decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse, anche al fine di concordare un incontro.

Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a 12 mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette, rispetto alla vertenza contrattuale. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto; qualora la revoca o la sospensione non siano attuate, la decorrenza del CCNL e degli eventuali accordi di secondo livello slitterà di 3 mesi.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata, con le modalità definite nell'accordo di rinnovo, l'applicazione del meccanismo che riconosce una copertura economica dalla data di scadenza del contratto precedente a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

Contrattazione di secondo livello

La contrattazione collettiva di I livello riconosce alle aziende il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente contratto, garantendo ai dipendenti i trattamenti economici conformi all'art. 36 della Costituzione. Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. intendono sostenere lo sviluppo della contrattazione di secondo livello, quale strumento efficace e diretto, per il sostegno, la promozione dei diritti e doveri dei lavoratori, inquadramenti e mansioni. Detto strumento consente, infatti, una contrattazione più coerente con le specifiche contingenze aziendali nonché con il contesto socio-economico territoriale in cui l'azienda opera. La contrattazione collettiva sarà svolta in sede territoriale (regionale o provinciale) o aziendale. Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

La contrattazione collettiva territoriale o aziendale può derogare a quanto stabilito dal C.C.N.L. anche mediante la sottoscrizione dei cosiddetti "contratti di prossimità"; gli stessi potranno essere sottoscritti a livello regionale, provinciale o aziendale secondo quanto previsto dal concordato disposto dall'art. 8 della Legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n. 138/2011, dagli Accordi Interconfederali in materia e dal presente C.C.N.L.; detti



“contratti di prossimità” potranno essere adottati dalle aziende tramite sottoscrizione di un verbale di recepimento aziendale siglato dalle Associazioni Datoriali Territoriali, dall’Organizzazione Sindacale Territoriale, dall’Azienda e dalla Rappresentanza Sindacale, ove esistente. Detti accordi potranno essere sottoscritti al fine di raggiungere una delle seguenti finalità, e comunque in tutti quei casi specificati dal concordato disposto dall’art. 8 della Legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n. 138/2011:

- maggiore occupazione;
- qualità dei contratti di lavoro;
- emersione del lavoro irregolare;
- incrementi di competitività e salari;
- gestione di crisi occupazionali;
- investimenti anche finalizzati ai programmi dell’Industria 4.0;
- avvio di nuove attività.
- progetti di formazione professionale e per la sicurezza anche per l’acquisizione di nuove competenze nonché inerenti la sicurezza sui luoghi di lavoro

Le intese potranno riguardare anche l’organizzazione del lavoro e della produzione ed in particolare:

- azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE 635/1984 e della l. 125/1991, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;
- gli impianti audiovisivi e l’introduzione di nuove tecnologie;
- le mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- i contratti a termine, i contratti a lavoro ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- la disciplina dell’orario di lavoro;
- azioni positive per la flessibilità;
- accordi in materia di sviluppo della bilateralità, in coerenza ed entro il quadro convenuto a livello nazionale;
- differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti;
- rimborsi spese, ticket restaurant e indennità simili;
- determinazione degli importi economici del personale inviato in trasferta, superiori a quelli stabiliti dal CCNL;
- formazione 4.0;
- casistiche che, nel contratto part time, possano prevedere un numero di ore lavorative inferiore a quelle previste dal CCNL;
- gestione dello stato di crisi aziendale;
- modalità di assunzione e la disciplina del rapporto di lavoro, comprese la trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e le conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice dall’inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per malattia del



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'CS' below it, a signature with 'of' to its right, a signature with 'R' below it, a signature with 'Q' below it, and a signature with '7' above it.

bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

Procedure di rinnovo e gestione degli accordi di secondo livello

Gli accordi di secondo livello hanno durata massima triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Le richieste di rinnovo degli accordi di secondo livello dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel presente articolo e presentate all'Associazione territorialmente competente che ha sottoscritto il CCNL o che ne ha definito la sfera di applicazione a livello regionale in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa 3 mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 15 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse anche al fine di concordare un incontro. Per un periodo pari a 3 mesi dalla presentazione delle richieste stesse, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette, rispetto alla vertenza contrattuale.

Premio di risultato

La contrattazione di secondo livello con contenuti economici è in ogni caso sempre consentita per l'istituzione di un premio di risultato calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti e aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di rendimento, produttività, efficienza, efficacia, competitività e qualità.

Il premio di risultato deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge ed avrà a oggetto erogazioni salariali strettamente correlate a obiettivi e risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati.

Gli importi sono variabili, non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

La contrattazione di secondo livello stabilirà condizioni, tempi e modalità di applicazione del premio di risultato.

L'erogazione del premio sarà proporzionata dall'azienda con riferimento alle giornate di effettivo lavoro prestate alle proprie dipendenze dai lavoratori nell'anno precedente.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro individuale.

Coerentemente con quanto previsto ai precedenti commi, nelle realtà in cui alla data di entrata in vigore del presente CCNL risultino vigenti accordi economici di secondo livello, saranno estese le condizioni di cui al presente articolo.

Ai fini dell'individuazione di parametri obiettivi utilizzabili ai sensi del presente articolo, le parti, considerando come il settore delle imprese dei servizi strategici integrati sia caratterizzato sicuramente da «alta intensità di manodopera» e come la principale risorsa sia costituita dal lavoro, convengono di valorizzare quale principale indicatore l'effettiva presenza al lavoro.

A tal fine, l'erogazione del premio di risultato sarà proporzionata in rapporto alla effettiva

8



presenza del lavoratore, salvo periodi di assenza dovuti a maternità, infortuni e attività sindacali, in concorrenza con la qualità del lavoro prestato necessaria al fine di mantenere i contratti di appalto, nonché di acquisirne di nuovi.

Incrementi e indicatori di produttività

Fermo quanto previsto dalle normative di legge e dalle relative circolari esplicative in materia, 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;
- 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.

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 utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Dichiarazione a verbale

Nell'ottica dello sviluppo dei settori individuati all'art. 1 del presente CCNL, è fondamentale fattore di rilancio l'efficienza dei progetti organizzativi e centrale l'applicazione di strumenti contrattuali che individuino il rapporto tra tempo lavoro e prodotto-servizio, tenendo conto delle disponibilità, sia orizzontale che verticale, di organico adeguatamente formato e che abbia la professionalità e i mezzi che il "prodotto servizio" impone, al fine di determinare un'adeguata autonomia di gestione. Le parti firmatarie il presente CCNL si incontreranno periodicamente per stabilire i criteri di apprezzamento degli indicatori della produttività.



9

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:

- 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;
- 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:

- rispetto delle regole e etica nei comportamenti;
- tempestività nell'affrontare i problemi e nella definizione delle soluzioni negoziali;
- coerenza nella attuazione delle intese realizzate;
- 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 dovrà avvenire attraverso il concorso, contrattualmente sancito, di tutte le parti firmatarie del presente contratto.

Detto Osservatorio potrà condurre 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 e organizzazione del lavoro.

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 ad 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.



10

Responsabilità sociale dell'impresa

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. e riconducibili ad un impegno sociale dell'impresa, complessivamente considerata e dei singoli che in essa operano.

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 anche nell'ambito delle attività 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 svantaggiate, nonché alla ricollocazione dei lavoratori inidonei;
- politiche aziendali volte al superamento del divario retributivo di genere;
- 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, smart working e l'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 e allo sviluppo dell'occupazione, 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 particolari situazioni congiunturali;



- 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, il rispetto dell'ambiente, l'occupazione, lo sviluppo dell'innovazione;
- 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" e svolto in condizioni di libertà, sicurezza, dignità ed uguaglianza a cui vengano corrisposte adeguate retribuzione e protezione sociale, così come definito 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 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, formulando specifici 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 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 L. 53/2000, dal D.Lgs. 151/2001, dal D.Lgs. 81/2015, dalla "Carta

Europea per l'Uguaglianza le Parità delle Donne e degli Uomini nella Vita Locale" 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 contempra un ruolo attivo in tal senso da parte dell'Ente Bilaterale 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.

Art. 4 - 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.



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

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**.
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.

Art. 5 - 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 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. 276/2003;
- f) riceve comunicazione in materia di flessibilità dell'orario e alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettemanali;
- g) assume funzioni operative in qualità di Organismo Paritetico in riferimento a quanto regolamentato in materia dal D. Lgs. 81/2008 e coordina le attività delle Strutture Territoriali 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, L.196/97 e del Decreto ministeriale 142/1998;
- 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 L. 125/91;
- q) costituisce una banca dati relativa alle professionalità per la ricognizione dei mutamenti intervenuti nell'ambito dei profili professionali del settore;
- 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 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.

Art. 6 - Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale

Con decorrenza dalla vigenza contrattuale il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale Formasicuro è stabilito nella misura dello 0,50%, a carico dell'azienda e dello 0,10% a carico del lavoratore calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo).

15



P. A. 22

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 tabellare) 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 1,80 % della normale retribuzione corrisposto per 13 mensilità e rientrante nella retribuzione di fatto.

Art. 7 - 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 23,00 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.

Art. 8 - 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.



16

Art. 9 - 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 2023, 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 di permesso per ciascun lavoratore, di cui 16 a carico dell'azienda per un costo massimo di € 150,00, 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 2% del personale in forza nell'unità produttiva interessata, salvo diverse intese a livello aziendale.

Le ore non fruite 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.

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.

Art. 10 - 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. concordano nello sviluppo di un piano formativo di durata pari al presente contratto aziendale, che sia anche valido



17

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 individuate 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 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.

Art. 11 – Sistema informativo

Informazioni a livello nazionale

Ferme restando l'autonomia e le rispettive distinte attribuzioni delle imprese e delle



18

organizzazioni sindacali, le parti stipulanti convengono di promuovere, di norma annualmente, e comunque su richiesta motivata di una delle due parti, incontri a livello nazionale al fine di:

- esaminare lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile;
- esaminare la possibilità di far realizzare programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro, all'organismo paritetico di settore;
- realizzare monitoraggi sulla situazione complessiva del comparto, con particolare riferimento alla durata dei contratti di appalto, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- - esaminare la necessaria regolamentazione del settore, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo nazionali e europee, nonché la definizione di codici comportamentali da adottarsi tra Amministrazione Pubblica e società erogatrici dei servizi in appalto o in libera contrattazione privata;
- rendere maggiormente funzionale e operativo l'osservatorio per il governo del mercato del lavoro e per l'occupazione costituito presso il Ministero del Lavoro, anche al fine di supportare le iniziative per il contrasto al lavoro sommerso e irregolare;
- esaminare, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo, comprese le evoluzioni in materia di società miste, e dei profondi mutamenti del mercato del lavoro, l'andamento quantitativo e qualitativo dei rapporti di lavoro in essere.

Informazioni a livello territoriale

Annualmente, a livello regionale e/o provinciale, su richiesta di una delle parti, saranno effettuati incontri fra i rappresentanti delle organizzazioni stipulanti per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per i singoli territori allo scopo di:

- concretizzare le iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in riferimento alle indicazioni espresse a livello nazionale dall'organismo paritetico di settore;
- realizzare monitoraggi sulla durata dei contratti di appalto, sull'andamento delle gare, sui criteri di aggiudicazione, al fine di individuare le iniziative per l'armonizzazione ed il miglioramento, a livello regionale, delle regolamentazioni in materia;
- assumere le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione delle malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge e degli Accordi Interconfederali vigenti e in base alle decisioni assunte dall'organismo paritetico di settore.

Informazioni a livello aziendale per imprese di dimensioni nazionali

Le parti stipulanti convengono di promuovere, di norma annualmente, e comunque su richiesta motivata di una delle due parti, incontri a livello nazionale, nell'ambito del sistema di informazioni esistente, per le imprese di dimensioni nazionali con almeno 500 dipendenti per un esame congiunto:

- dell'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie



19

professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori alla luce delle norme legislative e contrattuali in vigore;

- della consistenza numerica dell'organico e sui diversi tipi di rapporto di lavoro esistenti in azienda;
- dell'andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive volte concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla L. 125/199;
- dei contratti di fornitura e produzione in scadenza, ancorché su contratti di appalto certificati;
- delle crisi aziendali che abbiano riflessi sull'occupazione e/o sulla mobilità dei lavoratori.

Nel corso di appositi incontri fra l'impresa e la rappresentanza sindacale formeranno oggetto di esame e confronto preventivo:

- eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e/o trasformazioni tecnologiche;
- l'eventuale nuova articolazione dei servizi in relazione alle modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi stessi, nonché le ricadute sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori indotte da innovazioni tecnologiche, ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali;
- le possibili soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- l'andamento del lavoro straordinario;
- la programmazione del periodo di riposo annuale di ferie;
- l'attuazione dei modelli e dell'articolazione di orario;

Informazioni a livello aziendale

A livello aziendale formeranno oggetto di confronto le innovazioni tecnologiche o le ristrutturazioni che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro, sulla professionalità dei lavoratori.

Formerà oggetto di esame congiunto semestrale tra le imprese, le RSU, ovvero, ove non ancora costituite, le RSA:

- la consistenza numerica del personale;
- i programmi di formazione ed aggiornamento professionale del personale;
- l'andamento del lavoro straordinario.

Le imprese informeranno altresì le RSU, ovvero, ove non ancora costituite, le RSA sulle materie in relazione alle quali disposizioni di legge o contrattuali prevedano informazioni a livello aziendale.

Le Parti si impegnano altresì a costituire un tavolo in caso ciò si renda necessario in virtù della nuova normativa sugli ammortizzatori sociali che è ancora in fase di prima attuazione, al fine di armonizzare la vigente normativa contrattuale alle eventuali nuove disposizioni che saranno emanate dal legislatore.



Art. 12 – Commissioni Nazionali

Commissione Paritetica Nazionale

Le Parti si impegnano a costituire una Commissione paritetica nazionale con il compito di salvaguardare il rispetto delle intese intercorse nello spirito e con la finalità di cui alla premessa del presente contratto. A tal fine:

- esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione del presente contratto e di altri contratti ed accordi nazionali di lavoro riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto nazionale di lavoro;
- può proporre nel rispetto dei criteri indicati dal contratto, soluzioni che, temperando le diverse specificità organizzative e strutturali dei singoli comparti, consentano alle stesse parti stipulanti, il rispetto degli accordi;
- esamina le vertenze collettive concernenti l'applicazione, l'interpretazione, il rinnovo e la prima stipula degli eventuali accordi integrativi territoriali, per le quali debba essere compiuto a richiesta delle Organizzazioni locali dei lavoratori e dei datori di lavoro il secondo tentativo di conciliazione, unitamente ai rappresentanti delle predette Organizzazioni locali.

Le vertenze di carattere generale concernenti l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto nazionale di lavoro e di altri contratti ed accordi nazionali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto nazionale di lavoro, dovranno essere demandate, prima di qualsiasi azione, all'esame della Commissione nazionale per il tentativo di amichevole componimento.

L'Organizzazione nazionale o territoriale che ha promosso o intende promuovere vertenze di cui al presente articolo, dovrà investire la Commissione con lettera raccomandata o pec, fornendo ogni possibile dettaglio sull'oggetto della vertenza.

La Commissione sarà formalmente convocata dalla Federazione imprenditoriale competente entro 10 gg. dal ricevimento della richiesta e si dovrà pronunciare nel merito entro i successivi 30 gg.. Dovranno essere redatti e sottoscritti appositi verbali di conciliazione o di mancato accordo per ciascuna vertenza da notificare a tutte le parti interessate.

In caso di mancato accordo la Commissione potrà chiedere, per decisione unanime, l'intervento del Ministero del lavoro.

Commissione Nazionale per le Pari Opportunità

Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale verrà costituita la Commissione Nazionale per le Pari Opportunità formata da due rappresentanti espressione delle Parti datoriali firmatarie e due di parte sindacale, che svolgerà attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al D.Lgs. 11/4/2006 n. 198 e al programma di azione dell'Unione Europea al fine di individuare gli eventuali ostacoli alla realizzazione di un'effettiva parità tra donne e uomini nell'ambito del mondo del lavoro, e sviluppare strategie per il loro superamento. La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità ha il compito di:

- individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile, favorire l'accesso a nuove professionalità anche in ruoli connessi allo sviluppo di nuove tecnologie;
- facilitare, attraverso interventi mirati, il reinserimento e la salvaguardia della



- professionalità delle lavoratrici dopo il congedo per maternità;
- c) proporre iniziative volte a prevenire ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro, tenendo conto dei principi espressi dall'Unione Europea;
- d) raccogliere e segnalare alle commissioni territoriali iniziative ed azioni virtuose adottate nelle aziende del settore Terziario, affinché costituiscano un modello da promuovere;
- e) promuovere iniziative informative e comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- f) individuare iniziative utili a favorire l'occupazione femminile in profili professionali connessi alle nuove tecnologie.

La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, anche in concomitanza con gli altri Organismi Paritetici, si riunirà, di norma, semestralmente o su richiesta di una delle parti e delibererà all'unanimità, avvalendosi, ove necessario di esperti nominati di comune accordo.

Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia

La Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia costituisce l'organismo preposto ad assicurare il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del C.C.N.L.. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti.

A tal fine:

- a) esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ad esclusione delle sanzioni disciplinari, comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Prima Parte del contratto;
- b) individua eventuali figure professionali, non previste nell'attuale classificazione, strettamente legate a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza, effettuando un esame del contenuto delle varie professionalità e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e di elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.
Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente C.C.N.L.. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.
Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.
- c) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione da inserire nel rinnovando testo contrattuale.

Art. 13 - Commissione di conciliazione territoriale

Fatte salve le diverse procedure previste in relazione a singoli istituti, le controversie concernenti l'applicazione dei contratti e degli accordi collettivi saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le procedure di seguito indicate.

Le valutazioni di parte imprenditoriale e sindacale dovranno essere esaminate dalle parti

entro 10 gg. o comunque entro un termine concordato per la ricerca di un accordo. Trascorso tale termine, le parti, senza perdere la titolarità della rappresentanza del negoziato e prima di riprendere la propria libertà d'azione, si rivolgeranno alla Commissione, al fine di raggiungere un accordo entro i 20 gg. successivi.

Durante lo svolgimento delle procedure concordate entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette.

La Commissione è convocata dall'Associazione locale imprenditoriale interessata ogni qualvolta ne sia fatta richiesta con lettera raccomandata da una delle parti rappresentate. La richiesta dovrà essere debitamente motivata.

La Commissione dovrà pronunciarsi entro 20 gg. dal ricevimento della richiesta, sottoscrivendo apposito verbale in tante copie quante sono le Associazioni locali facenti parte della Commissione, sia in caso di composizione della controversia, sia in caso di mancato accordo. Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L., che resta demandata alla sola Commissione paritetica nazionale. Qualora il tentativo di conciliazione previsto abbia esito negativo, è prescritto il secondo tentativo presso la Commissione paritetica nazionale con l'intervento delle Organizzazioni che hanno esperito il primo.

Art. 14 - Procedura

Ai sensi degli artt. 409 e seguenti c.p.c., le vertenze individuali relative ai rapporti di lavoro subordinato tra le aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto ed il relativo personale dipendente potranno essere demandate, prima dell'azione giudiziaria, all'esame di una Commissione di conciliazione.

La Commissione ha sede presso la Commissione paritetica o presso l'Ente bilaterale territoriale, ove costituiti.

La richiesta di conciliazione, che deve contenere gli elementi essenziali della controversia, va inviata presso la sede della Commissione, a mezzo raccomandata con avviso di ricevuta o altro mezzo equipollente. La Commissione, ricevuta la richiesta, convoca le parti entro 10 gg. dal ricevimento della richiesta stessa, invitandole a designare entro 5 gg. le Organizzazioni cui aderiscono e/o conferiscono mandato.

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro 60 gg. dalla presentazione della richiesta. Dell'esame di ogni vertenza deve essere redatto verbale sia nel caso di composizione della stessa, sia nel caso di mancato accordo. In caso di mancata comparizione di una delle parti, verrà rilasciata alla parte interessata la relativa attestazione. I verbali di conciliazione o di mancato accordo dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai componenti la Commissione. I verbali di mancato accordo dovranno contenere le ragioni del mancato accordo e potranno indicare la soluzione anche parziale sulla quale le parti concordano.

La Commissione, su richiesta della parte più diligente, provvederà al deposito di una copia del verbale presso l'ITL competente per territorio. Una copia è conservata agli atti della Commissione di conciliazione. Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, né degli accordi territoriali.

Le Commissioni di conciliazione sono istituite con accordo sindacale tra le Organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente C.C.N.L.. Copia dell'accordo dovrà essere inviata all'Ente bilaterale nazionale per l'inclusione nell'archivio dei contratti.



Art. 15 - Collegio Arbitrale

Ove il tentativo di conciliazione non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

A tal fine, è istituito un Collegio arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze di cui al 1° comma. Il Collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

L'istanza della parte, deve avere il medesimo oggetto e contenuto del precedente tentativo di conciliazione e contenere tutti gli elementi utili a definire le richieste. La stessa va presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, al Collegio arbitrale, e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o raccomandata a mano, entro i 30 gg. successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 gg. dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare uno scritto difensivo.

Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare al Collegio fino al giorno antecedente alla prima convocazione.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà estratto a sorte tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed il suo mandato è rinnovabile. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 gg. la data di convocazione del Collegio che ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere: l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi; l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori delle stesse; eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 gg. dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 gg., in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater c.p.c..

Art. 16 - Arbitrato

Ferme restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria o di avvalersi delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970, il lavoratore al quale è stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 gg. successivi, anche per mezzo dell'O.S. alla quale



Handwritten signatures and initials, including a large 'A', 'G', 'R', 'S', 'B', 'A', 'Q', and 'L'.

è iscritto e/o conferisce mandato, la costituzione di un Collegio di conciliazione e arbitrato. Il Collegio di conciliazione ed arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, estratto a sorte da un elenco di sei esperti indicati di comune accordo dalle locali Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dalle locali Organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni stipulanti il presente contratto.

La Commissione di conciliazione, ricevuta la richiesta, invita il datore di lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda a nominare il proprio rappresentante entro 10 gg. dal ricevimento dell'invito di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Se il datore di lavoro o il lavoratore adiscono l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17 – 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 principalmente la propria 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.

Art. 18 - Consegna e restituzione dei documenti di lavoro

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) un documento d'identità in corso di validità;
- 2) il certificato generale del casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi, ove richiesto;
- 3) il tesserino riportante il codice fiscale e quant'altro eventualmente richiesto da particolari disposizioni di legge;
- 4) un certificato dello stato di famiglia;
- 5) due foto formato tessera;
- 6) eventuale permesso di soggiorno;
- 7) residenza e domicilio stabile e/o comunque regolato da contratto regolare.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appear to be full names and initials like 'CB', 'AF', and 'R'.

8) certificato casellario giudiziario e carichi pendenti.

Cessato il rapporto di lavoro, l'impresa, non oltre 5 gg. successivi alla cessazione, restituirà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, ogni documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedito per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Art. 19 – Periodo di prova

Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto a un periodo di prova non superiore a:

- giorni 180 di calendario per i lavoratori inquadrati nell'area Quadro;
- giorni 120 di calendario per i lavoratori inquadrati nell'area area D;
- giorni 75 di calendario per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati nell'area C;
- giorni 60 di calendario per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati rati nell'area C;
- giorni 45 di calendario per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati nell'area B;
- giorni 30 di calendario per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati nell'area A.

Fermi i limiti massimi di cui al comma precedente, per i lavoratori operai assunti con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto il periodo di prova non potrà in ogni caso superare il termine di 6 mesi di calendario.

Tale periodo di prova dovrà risultare nel contratto di assunzione di cui all'art. 17.

Per i contratti di lavoro a tempo determinato il periodo di prova non potrà mai essere superiore al 50% dell'intera durata del rapporto di lavoro.

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

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo su iniziativa di ciascuna delle parti, in qualsiasi momento, senza preavviso e indennità per la risoluzione.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi 2 mesi di prova per i lavoratori dell'area B e durante il primo mese per i lavoratori dell'area A la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di effettivo servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino a metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Il decorso del periodo di prova resta interrotto nel caso di malattia o infortunio.

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.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio e ad ogni altro effetto contrattuale.

Il personale che, entro il termine di 2 anni venga riassunto, con la stessa qualifica, presso la medesima azienda ove abbia già prestato servizio superando il periodo di prova, sarà dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.



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

Art. 20 – Condizioni di miglior favore

Restano ferme le condizioni individuali complessive di miglior favore nell'ambito di ogni istituto qualora non ne sia previsto l'assorbimento per passaggi di livello e inquadramento. Rimangono ferme tutte le altre condizioni di miglior favore non riferite a nuovi inquadramenti e funzioni.

Art. 21– Inquadramento del personale

In relazione all'evoluzione delle professionalità necessarie al settore ed alla sfera di applicazione del CCNL, allo scopo di favorire l'accrescimento che i percorsi formativi personali predisposti dall'azienda delineano, l'inquadramento determinato dalle mansioni svolte dai lavoratori di cui alle aree di seguito elencate, è definito in funzionali orizzontali e il criterio assume caratteristica innovativa, fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

Affinché sia possibile agevolare l'accrescimento professionale individuale e favorire un utilizzo efficiente del modello organizzativo, che del CCNL diventa processo innovativo, sono state individuate, come criterio di inquadramento, quattro aree funzionali orizzontali con fungibilità verticale entro il perimetro delle retribuzioni commisurate al tempo/ora, giorno/mese che il lavoratore impegna per attività descritte e contenute entro l'area stessa di appartenenza.

Nella previsione che l'evoluzione tecnologica, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, determini fattori di criticità nei prossimi 10 anni per la stabilizzazione dell'occupazione, che potrà essere usurata per età e/o carichi di lavoro, e che il patrimonio immateriale consolidato attraverso le competenze individuali non sia disperso, l'utilizzo dello strumento di "flottanza" nella gestione delle competenze individuali e, quindi, nella formazione continua, consente una prevedibilità di carriera competenziale orizzontale, senza che ciò rappresenti automatismo e verticalizzazione di inquadramento.

Il lavoratore può svolgere promiscuamente mansioni rientranti nella stessa area di appartenenza, ancorché per livello parametrico differente, senza che ciò determini passaggio automatico di livello.

La temporanea permanenza orizzontale, ma relativa al livello superiore, viene retribuita per periodo, giorno e ora con l'indennità di flottanza di cui all'art. 22.

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi.

Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore, e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo che si caratterizzano per specificità nell'ambito di applicazione del CCNL.

Qualora, per esercitare determinate attività siano richieste specifiche autorizzazioni e/o abilitazioni, è convenuto che l'esercizio di tali attività e l'inquadramento nel livello

27



corrispondente avverrà a condizione che il lavoratore sia in possesso dei requisiti previsti.

AREA QUADRI ovvero chi svolge attività direttive tecniche- amministrative e coordinate da procedura aziendale e di qualità.

AREA D ovvero chi svolge attività di coordinamento e operative intraprocesso nella gestione delle attività (tecnici e esercizio).

AREA C ovvero chi svolge attività Amministrazione e coordinamento secondarie – operative e di produzione intraprocesso (impiegati – operai)

AREA B ovvero chi svolge attività semplice di controllo operativo e tecnologia (d'ordine e tecnico) e attività di produzione (operai).

AREA A ovvero chi svolge attività di produzione in linea e/o attività di filiera intraprocesso produttivo di base anche con utilizzo di attrezzature meccaniche, elettriche e semoventi.

AREA QUADRI

Ai sensi e per gli effetti della L. 190/1985, come modificata dalla L. 106/1986, le Parti convengono quanto segue.

La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria «Quadro» viene effettuata dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro. In relazione a quanto sopra definito, in sede di prima applicazione, i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati.

L'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 c.c. e dell'art. 5 L. 190/1985, è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa valida anche successivamente all'eventuale cessazione del rapporto di lavoro, l'assistenza legale, fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili nei confronti del quadro medesimo, per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

Oltre a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima senza cederne la proprietà ad aziende concorrenti.

In relazione alle esigenze, le aziende promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione di importo pari a € 30,00 mensili lordi da computarsi su tutti gli istituti contrattuali.

Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.

Declaratoria

Appartiene a questo livello il personale con mansioni di coordinamento operativo e/o amministrativo che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui all'area D, possieda esperienza acquisita a seguito del prolungato esercizio delle funzioni, sia



preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

Profilo professionale D

Appartengono a questo livello addetti a mansioni di alta specializzazione, in possesso di scolarità tecnica specifica (diploma scuola media superiore o maggiore) e/o con conoscenza su metodi di gestione e coordinamento del personale, certificati da curricula, in grado di gestire in autonomia il budget assegnato di cui concorrono alla definizione. Hanno autonomia di coordinamento di gruppi lavoro, conoscenze EDP, rendicontazione e gestione budget, misurazione indicatori di produttività; gestiscono in autonomia filiera produzione, innovazioni di processo, innovazioni tecnologie logistiche, relazioni sindacali, amministrazione del personale, relazioni commerciali, affari generali, protipazione modelli organizzativi.

È necessaria la competenza sull'utilizzo di apparecchiature elettriche, elettroniche, video terminali e voice, strumenti di movimentazione e pesatura tecnologicamente evoluti anche automatici e gestiti a controllo remoto.

Declaratoria

Sono inquadrati in questa area professionale a titolo di esempio:

responsabile di reparto, squadra > 150 addetti, addetto al controllo efficienza linea, responsabile amministrativo del personale, responsabile fatturazione, customer service senior, addetto ufficio tecnico progetti, buyer attrezzature specialistiche, revisore protocolli misurazione produzione e budget, direttore commerciale, IT manager senior, assistente relazioni sindacali e risorse umane, addetto automazione e gestione processo produttivo, assistente traffico ed esercizio, responsabile sicurezza e welfare.

Profilo professionale C

Appartengono a questo livello operatori addetti a mansioni specialistiche intraprocesso con scolarità specifica e/o conoscenza su metodi di gestione e coordinamento del personale, nonché competenza sull'utilizzo di apparecchiature elettriche, elettroniche, video terminali e voice, strumenti di movimentazione e pesatura tecnologicamente evoluti per le quali occorrono abilitazioni specialistiche anche coordinati da sistemi IT evoluti.

Declaratoria

Sono inquadrati in questa area professionale a titolo di esempio:

capo turno e reparto ≤ 60 addetti, aiuto progetto di gestione, assistente amministrativo d'ordine, customer service junior, controllo tempi e metodi, assistente risorse umane, addetto alla fatturazione, assistente ufficio legale e affari generali, addetto controllo qualità di processo, addetto revisore procedure di qualità, interprete e mediatore culturale, addetto ufficio stampa e relazioni esterne, IT manager junior, addetto alla formazione professionale, assistente area innovazione e sviluppo, assistente welfare.

Profilo professionale B

Appartengono a questo livello operatori addetti a mansioni che richiedano una media specializzazione e che utilizzano prodotti specifici e specialistici, attrezzature anche elettriche, elettroniche, videoterminali e voice, strumenti di movimentazione e pesatura i



29

quali occorrono abilitazioni acquisibili tramite speciali corsi di formazione o già certificati da curricula di partecipazione a selezione interna delle professionalità acquisite.

Declaratoria

Sono inquadrati in questa area professionale a titolo di esempio:

Capoturno addetti ≤ 45 addetti, addetto mezzi movimentazione retrattili, frontali, attrezzature con pinze e doppie, operatori storage a compattamento, sistemi automatici verticali storage, aiuto capoturno con coordinamento di ≤ 24 addetti squadra, responsabili squadra di linea intraprocesso, addetto squadra intra-processo, smistatore area carico scarico, gestore manutenzione parco attrezzature di movimentazione, addetto data entry, operatore in voice, input - gestore geofencing ambito produzione, certificatore spunta, addetto controllo FIFO lineari, segnalazione danni e rotture, EDP assistente desk, office e data entry, responsabile RSPP, AIR carriers, assistente tecnico smistamento aero portuale, operatore esecutivo pluri-mansione area bunker – farmaco, elettrodomestici, lieviti, enologici, caffè e infusi, ortofrutta.

Inoltre in ragione del principio di flottanza, rientrano nella presente area i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

capo turno ≤ 24 addetti, assistente capo turno ≤ 48 , operatori addetti a mansioni anche manuali che utilizzano prodotti specifici e specialistici e attrezzature anche elettriche, elettroniche, videoterminali e voice, attrezzature per la movimentazione merci retrattili, frontali – pinze, strumenti di pesatura, per le quali occorrono abilitazioni acquisibili tramite corsi di formazione specifici e di aggiornamento annuali.

Profilo professionale A (parametro 100)

Appartengono a questo livello operatori addetti a mansioni manuali che utilizzano prodotti ed attrezzature anche specifici, muniti di schede di utilizzo, attrezzature manuali, meccaniche o elettriche, attrezzature movimento frontali, manuali - elettrici per i quali non occorrono abilitazioni acquisibili tramite corsi di formazione. Sono così inquadrati i lavoratori che utilizzano attrezzature in dotazione al reparto per la mobilità interna, aree esterne anche urbane individuale - elettriche.

Declaratoria

pulitori, sanificatori, addetti alla raccolta e cernita degli scarti di produzione ed imballi, movimentazione unità di carico-confezionamento, ordini, masterbox, rifornimento linea materia prima, guardiani e controllo accessi, addetti parcheggi e rimesse, addetti reparto confezionamento ed etichettatura, spunta ordini ribalta, aiuto prelievo rulliera, operatore fine linea intraprocesso industria, rifornimento postazione prelievo, allocazione drive-in, riassortimento unità prelievo, addetto manutenzioni unità di carico frigorifere-piastre refrigeranti, ripristino stock postazione prelievo livello base, addetto rifornimento distributori automatici detergenti e accessori, addetto ricevimento resi, smistamento rotture, archivio; centralino, manutenzione verde, imballaggio, rifornimento lineari GDO;GROSSMARKET , addetto montaggio espositori, filmatura, sigilli, allestimento area unità di carico, etichettatura unità di carico, fattorini food – beverage, rifornitori store-box, cernita ed imballaggio, confezionamento, vigilanza aree interne, pulizia spogliatoi e mense, pulizia magazzini e ribalte, pulizia aree sosta, lavaggio vassoi, manutenzione unita di carico, maxi box,



Art. 22 – Flottanza

Alla luce delle peculiarità dei settori di applicazione del presente CCNL e al fine di dare adeguata risposta alle esigenze tecnico-funzionali connesse all'organizzazione del lavoro delle aziende e del personale che vi operano, le Parti riconoscono utile il ricorso all'istituto della Flessibilità e, con riferimento al personale inquadrato nelle aree A) e B), a quello della Flottanza (*FWT - floating work time*)

Per consentire il miglioramento delle condizioni individuali di lavoro, anche collegate alla formazione, per necessità tecniche e per permettere al lavoratore una crescita professionale in grado di accompagnarlo nella carriera interna, stabilizzandone l'occupazione e per consentire altresì all'azienda di rendere efficiente la gestione della produzione, le Parti concordano nell'individuare due aree di inquadramento interessate alla "Flottanza".

Pertanto, il personale inquadrato nelle aree A) e B) può essere chiamato a svolgere multi attività entro la stessa area entro cui ricade il profilo di inquadramento.

Il passaggio ad aree di inquadramento superiori (C, D o Quadri) può intervenire, fatte salve le liberalità aziendali che riconoscono il merito individuale, anche tramite l'ammissione a selezioni interne che tengano conto delle competenze maturate all'interno delle aree flottanti e dell'effettiva disponibilità individuale alla flessibilità così come disciplinata e definita dal seguente articolo 23 del presente contratto.

Spetta al lavoratore utilizzato secondo lo strumento della flottanza di cui al presente articolo un'indennità di € 12,00 per l'Area B ed € 11,21 per l'Area A, per 13 mensilità, che assorbe l'eventuale indennità di zona.

L'importo percepito concorre alla paga mensile conglobata e sarà assorbito fino a concorrenza nel caso di passaggio ad area di inquadramento superiore. Detto importo non viene computato ai fini di 13° e 14°/MAR.

Art. 23 - Flessibilità

Le Parti concordano sulla necessità di utilizzare, per tutto il personale, strumenti di flessibilità, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza e l'organizzazione aziendale, nel rispetto dei diritti e delle esigenze del personale ad essa interessato.

In quest'ottica, la flessibilità si compone di indicatori centrali da cui deriva efficienza e produttività, tra i quali: orario di lavoro in cicli pluri-periodali, continui ed avvicendati anche non continuativi; inquadramento nelle aree dedicate a mansioni "flottanti" e mobilità di reparto e sede di lavoro.

Ciò premesso, anche per limitare l'utilizzo nei subappalti dello strumento del distacco e per favorire effettivi strumenti di misurazione delle efficienze che ne derivano, si individuano, tra gli strumenti di utilizzo e confluenza, i Contratti di Rete tra aziende, anche ove le stesse operino in ambiti o settori merceologici diversi ovvero differiscano per riferimenti contrattuali.

La flessibilità si riferisce a tutti i lavoratori a tempo indeterminato o comunque con contratti a termine e/o tempo ridotto annuale.

La flessibilità individuale è intesa in termini di orario, mobilità intra reparto, sede o zona di lavoro e inquadramento in aree a mansione flottante, con relativa fungibilità orizzontale delle mansioni all'interno della medesima Area. Pertanto, in relazione alle disposizioni aziendali il lavoratore potrà essere chiamato a svolgere mansioni ed orari flessibili nel



31

corso della giornata, settimana, mese.

In particolare sono indicatori di flessibilità:

- la disponibilità ad effettuare lavoro discontinuo;
- la disponibilità, rispetto alle esigenze e richieste del datore di lavoro, a lavorare oltre il nastro lavorativo settimanale dal lunedì al sabato e nei giorni festivi. In ogni caso, il nastro lavorativo potrà essere distribuito in frazioni di orario non inferiori a 2 ore e non superiori a 3 anche ove comporti l'adibizione del lavoratore a diversi reparti produttivi;
- la disponibilità a cambiare temporaneamente mansioni, a effettuare trasferte entro zone definite o trasferte anche di lunga durata o pluri-periodali e al trasferimento della sede di lavoro entro il limite della provincia di residenza o di domicilio;
- la disponibilità ad effettuare orari misti diurni/notturni in turni continui e/o avvicendati, anche frazionati, sempre entro i limiti di legge, nelle 24 ore.
- la disponibilità alla variazione della programmazione settimanale, mensile, bimensile dell'orario di lavoro;
- la verticalizzazione degli orari per periodo annuale e stagionale;
- la disponibilità ad assunzioni a tempo indeterminato ed orario minimo garantito (MOG) con una programmazione settimanale non inferiore a 10 ore e con una media annua ordinaria non inferiore a 480 ore totali.

Spetta al lavoratore utilizzato secondo lo strumento della flessibilità di cui al presente articolo un'indennità di € 16,00 per il livello D da riparametrare con riferimento al parametro stabilito per le aree inferiori, per 13 mensilità, che assorbe l'eventuale indennità di zona.

L'importo percepito concorre alla paga mensile conglobata e sarà assorbito fino a concorrenza nel caso di passaggio ad area di inquadramento superiore. Detto importo non viene computato ai fini di 13° e 14°/MAR.

I riconoscimenti di natura economica connessi alla flessibilità saranno calcolati tenendo conto della presenza effettiva in servizio anche con riferimento alla disciplina della malattia, così come prevista dall'art. 137. Pertanto, con riferimento ai contratti di lavoro con orario ridotto, per part-time verticale o ciclico, non compete il trattamento economico giornaliero integrativo per malattia, a carico del datore di lavoro, qualora l'assenza coincida con giornate non programmate di presenza e/o prestazione lavorativa.

Mobilità intra reparto – zona

La variazione di postazione lavoro o zona possono intervenire per motivate esigenze tecnico produttive e devono essere comunicate alle RSA/RSU su base trimestrale. Qualora sussistano ragioni organizzative e/o esigenze aziendali, con carattere di urgenza e straordinarietà, l'azienda potrà chiedere la variazione al lavoratore, con un preavviso di almeno 4 ore dall'inizio della prestazione programmata o, qualora le medesime esigenze intervengano in continuazione di prestazione, con un preavviso di almeno 1 ora.

E' allo scopo costituito un registro della variazioni, sulla base della programmazione teorica, che monitori l'andamento e la necessità di flessibilità così determinata.

Diversa Temporanea mansione

L'azienda, per ragioni organizzative e/o produttive potrà disporre per il lavoratore un cambio temporaneo di mansioni nell'ambito della stessa Area di inquadramento.

32



Per ottimizzare l'organizzazione del lavoro e la flessibilità dei nastri lavorativi, rapportate alle variabili determinate da fattori occasionali o stagionali che possono interessare interi comparti della produzione o aree geografiche, nonché singole aziende, è consentita la variazione della distribuzione dell'orario individuale su base giornaliera, settimanale, mensile. L'azienda nell'ambito della propria autonomia organizzativa, previo confronto con le RSU/RSA, potrà organizzare gli orari giornalieri dal lunedì al sabato, sulla base delle esigenze produttive, ovvero modificare il nastro lavorativo da giornaliero in turni continui o avvicendati. Il preavviso ai singoli lavoratori interessati sarà effettuato di settimana in settimana o potrà essere coincidente, ove sussistano motivi di urgenza e non prevedibili, con le 16 ore precedenti l'inizio della prestazione programmata. Ne deriva, per tutto il personale interessato, una diversa modulazione dei riposi, delle ferie, delle pause, nel rispetto della legge e con una rotazione compatibile con le necessità di produzione, sicurezza ed efficienza nonché alla vita sociale dei lavoratori.

Art. 24 - Passaggio di mansioni

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 incida 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. 25 - Mansioni promiscue

Ad esclusione dei lavoratori inquadrati nelle aree A e B, in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata e che non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'CB' below it, and several other initials and signatures on the right.

Art. 26 - Pluralità di unità aziendali

Laddove si riscontri la sussistenza di servizi organizzati in comune da più unità aziendali, aventi o meno un unico titolare od una unica ragione sociale, il personale ivi adibito è regolamentato da tutte le norme del presente contratto. In tutti i casi deve trattarsi di servizi organizzati esclusivamente per gli usi delle unità aziendali interessate e con esclusione di servizi verso terzi.

TITOLO IV – ATTIVITA' SINDACALE

Art. 27 - Delegato aziendale

Nelle imprese che abbiano alle proprie dipendenze un numero compreso tra gli 11 e i 15 lavoratori, le Organizzazioni sindacali possono nominare congiuntamente un solo delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del contratto e delle leggi in materia di lavoro. Il licenziamento del delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

Art. 28 - Dirigenti sindacali

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici dell'Organizzazione sindacale dei lavoratori stipulante il presente contratto;
L'elezione dei lavoratori e dei dirigenti sindacali deve essere comunicata dall'O.S. di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata o pec all'impresa e all'Organizzazione dei datori di lavoro. Il licenziamento o il trasferimento da una unità produttiva ad un'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a 3 mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti l'esercizio della carica ricoperta. Il mandato di delegato aziendale e di dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. 29 - Permessi sindacali ed RLS e RSA

I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 12 giorni annui.

Le imprese con più di 15 dipendenti, che applicano e/o aderiscono all'associazione datoriale stipulante il presente CCNL, riconosceranno ai componenti della R.S.A. relativa alla O. S. dei lavoratori stipulante il presente CCNL le prerogative stabilite dalla L. 300/1970 che con specifico riferimento al monte orario dei permessi per l'espletamento dell'attività sindacale aziendale, sarà annualmente pari a 50 minuti moltiplicati per il numero dei dipendenti presenti nell'unità produttiva.

Le imprese con meno di 15 dipendenti, che applicano e/o aderiscono alle associazioni stipulanti il presente CCNL, garantiranno:

- ai lavoratori 10 ore annue retribuite per partecipare alle assemblee;



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

- alle RSA, della O.S. stipulante il presente CCNL, 20 ore annue per la partecipazione alle riunioni sindacali ed alle contrattazioni aziendali.

Ulteriori e più favorevoli condizioni possono essere stabilite a livello aziendale.

Le ore di permesso sindacale dovranno essere usufruite nell'ambito dell'orario di lavoro, mentre le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dell'orario stesso, in considerazione delle necessità organizzative aziendali.

In applicazione a quanto disposto dalla L. 300/1970, l'assemblea si svolgerà al di fuori dell'azienda, oppure, in presenza di locali idonei e previo accordo tra azienda e RSA, potrà svolgersi all'interno.

La RSA è titolata ad incontrarsi con l'azienda per discutere problematiche relative a quanto previsto dalla contrattazione aziendale anche di prossimità.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, verrà eletto tra i membri della RSA, ove costituita. Nelle aziende fino a 15 unità, invece, il RLS verrà indicato all'interno dell'azienda stessa o individuato, anche per più aziende in ambito territoriale o di comparto produttivo.

Corsi per RLS potranno svolgersi anche in modalità e-learning.

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali o nazionali della O.S. stipulante il presente CCNL, usufruiranno di permessi retribuiti annuali nel limite complessivo di 110 ore.

Tutti i permessi sindacali dovranno essere richiesti all'azienda per iscritto con almeno 2 gg. di anticipo.

Il numero di distacchi sindacali, ex art. 31 della L.300/1970, verrà concordato in sede aziendale.

Art. 30 - Contributo di assistenza contrattuale

Per la realizzazione di quanto previsto dal presente contratto e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e 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 0,20% verrà versato all'organizzazione sindacale firmataria del presente C.C.N.L. per la stampa, la diffusione e la promozione del contratto stesso.

La quota verrà riscossa a mezzo del codice di riscossione contributi di assistenza contrattuale **W462** per il tramite dell'INPS, ai sensi della L. 311/1973 e dell'apposita convenzione sottoscritta tra l'Istituto previdenziale e Federterziario.

Art. 31 - Albo comunicazioni

E' consentito ai sindacati provinciali di categoria aderenti alla O.S. firmataria del presente contratto far affiggere, in apposito albo, comunicazioni a firma dei segretari responsabili, in luogo non accessibile alla clientela. Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla direzione dell'azienda.



Handwritten signatures and initials, including a large 'h', 'of', 'ei', 'A', 'Q', and 'M', along with a signature 'CB' below 'ei'.

Art. 32 - Assemblee

Nelle unità aziendali ove siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle OO.SS. singolarmente o congiuntamente, presso l'unità aziendale in cui prestano l'attività lavorativa, in un locale messo a disposizione dal datore di lavoro, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno. I lavoratori hanno anche diritto a partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro fino a 10 ore annue normalmente retribuite.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. Ad esse possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati. Ogni riunione non potrà superare le 3 ore di durata.

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

Art. 33 - Referendum

Il datore di lavoro deve consentire, nelle aziende con più di 15 dipendenti, lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria interessata.

Art. 34 - Costituzione RSA - Elezioni RSU

La Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL si riserva di costituire nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali così come previsto dalla legge 300/70 e s.m.i.. Ai sensi dell'Accordo Interconfederale sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie, la Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto collettivo, si dichiara disponibile alla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, qualora altre rappresentanze sindacali aderiscano al presente CCNL. Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU le Parti dovranno definire la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, prevedendo la partecipazione di liste contrapposte e la segretezza del voto. Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla L. 300/70 e agli accordi interconfederali in essere tra le parti.

Art. 35 – Contributo sindacale

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale in favore dell'O.S. firmataria del presente C.C.N.L. nella misura indicata nella delega, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta. L'iscrizione al sindacato su delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento a cui l'azienda dovrà attenersi e avrà durata annuale. L'azienda trasmetterà mensilmente l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza e, su richiesta dell'O.S., il tabulato dei propri iscritti.



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

TITOLO V – MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le Parti stipulanti, premesso che:

- il settore è contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale degli addetti, con conseguente rischio di perdite di investimenti professionali;
- la professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune da valorizzare, per promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali;
- le caratteristiche strutturali delle attività inserite nell'ambito di applicazione del presente contratto implicano un mercato del lavoro non esclusivamente fondato sul rapporto a tempo indeterminato;
- l'evoluzione della domanda e le fluttuazioni di mercato rendono necessaria una sempre maggiore efficienza volta a rispondere alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela;

condividono l'obiettivo di valorizzare la permanenza nel settore delle professionalità esistenti e quelle in via di costituzione, operando il monitoraggio congiunto degli strumenti del mercato del lavoro, al fine di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e favorire le esigenze delle aziende nel reperimento di specifiche professionalità. Su questo versante un ruolo importante, sia dal lato della formazione sia dal lato del servizio alle aziende e a i lavoratori, può essere svolto dall'Ente bilaterale Formasicuro. In questo quadro, le parti:

- riconoscono concordemente la necessità di utilizzare tutti gli istituti capaci di determinare l'espansione dei livelli occupazionali, nonché la creazione di nuove occasioni di impiego;
- ribadiscono il valore strategico della formazione professionale, individuando negli Enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative;
- concordano che la rete degli Enti bilaterali possa agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Conseguentemente, le parti ritengono opportuna l'istituzione di uno strumento operativo cui le imprese del settore, come pure i lavoratori, potranno rivolgersi per esaminare le opportunità professionali, promuovere le professionalità dei lavoratori, agevolare la mobilità e la permanenza nel settore.

A tal fine, fermo restando che il ricorso ai servizi offerti dall'Ente bilaterale ha carattere volontario, i singoli lavoratori e le imprese, nel rispetto delle normative che tutelano la privacy, potranno comunicare alla rete degli Enti bilaterali le informazioni relative ai nominativi, alle qualifiche professionali, alle esperienze professionali, alle competenze professionali (titoli, patenti, corsi frequentati, crediti e debiti formativi).

Le parti, conseguentemente si impegnano ad incontrarsi per definire le caratteristiche del servizio che sarà attivato dalla rete degli Enti bilaterali Formasicuro e i relativi aspetti organizzativi.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the text 'L. G. G. - of' and several initials.

Art. 36 - Salario di primo ingresso

Le parti convengono, in via sperimentale per la durata del presente CCNL, e alla luce della grave crisi del settore determinata dalla pandemia che ha avuto e avrà pesanti conseguenze per la ripresa del settore, di introdurre la possibilità per le aziende di utilizzare contratti, a tempo indeterminato, che prevedano una retribuzione di primo ingresso volta al sostegno all'occupazione.

In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da inquadrare nelle Aree A) e B), qualora quest'ultimo non abbia alcuna specializzazione o esperienza professionale pregressa nelle attività o nelle mansioni per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi 12 mesi, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% e per i successivi 12 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 10% rispetto a quella prevista per l'Area di inquadramento, fermo restando il minimo contributivo previsto.

La retribuzione ridotta di cui al comma che precede non può essere prevista nei confronti del lavoratore assunto con contratto di apprendistato o contratto a termine.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per la durata di 24 mesi.

Art. 37 - Contratto a sostegno dell'occupazione a tempo determinato

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati, in caso di assunzione di un lavoratore a tempo determinato della durata non superiore a 12 mesi, non prorogabile e non rinnovabile, da adibire allo svolgimento di mansioni riconducibili ai profili professionali riconducibili alle Aree A) e B), se il lavoratore è in possesso dei requisiti soggettivi di cui al Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punti 18 e 19, il datore di lavoro potrà assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi 6 mesi, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% e, per i successivi 6 mesi, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento, fermo restando il minimo contributivo previsto.

La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto prima del termine del periodo formativo e senza il formale raggiungimento della qualifica per cui viene assunto. In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il trattamento economico ridotto del 10% sarà esteso per un ulteriore periodo di 6 mesi.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per 12 mesi. In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato entro il termine di 24 mesi, i lavoratori non saranno computabili per un ulteriore periodo di 12 mesi.

Inserimento lavorativo e formazione

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di minimo 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla



38

prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione. La formazione di cui al comma precedente può essere inclusa nei piani formativi presentati al Fondo Fonditalia, a fronte di specifiche indicazioni che le Parti forniranno al Fondo per includere tali destinatari negli Avvisi.

Monitoraggio e certificazione dei requisiti

La disciplina in tema di contratto di sostegno alla occupazione ha carattere sperimentale ed è interesse delle parti valutare sia il corretto utilizzo dello strumento, sia l'impatto di tali contratti sull' occupazione.

Pertanto, al fine di evitare abusi nell'utilizzo di tali forme contrattuali, le parti concordano nel prevedere, in capo al datore di lavoro, l'obbligo di attivare la procedura di certificazione del contratto di sostegno alla occupazione presso la Commissione di Certificazione dell'Ente Bilaterale Nazionale Formasicuro. La procedura deve essere attivata entro 10 gg. dalla sottoscrizione del contratto ed il datore di lavoro deve trasmettere tutta la documentazione da cui possa emergere la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi per la sottoscrizione del contratto di sostegno all'occupazione, previsti dal presente contratto.

In mancanza di certificazione o di rigetto della relativa istanza, il lavoratore avrà diritto, a far data dalla sottoscrizione del contratto, al normale trattamento economico tabellare di cui al presente contratto, secondo l'inquadramento attribuitogli.

Per evitare possibili conseguenze negative connesse a ritardi nella costituzione della Commissione di Certificazione, il datore di lavoro potrà trasmettere la documentazione relativa al contratto di sostegno all'occupazione anche all'Ente Bilaterale che, valutata la corrispondenza al dettato del CCNL, rilascerà apposito parere di conformità.

Art. 38 - Contratto di apprendistato

Premessa

Le parti, esaminata la evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Conseguentemente, le parti riconoscono la necessità di valorizzare il momento formativo del rapporto, prevedendo momenti di formazione teorica anche esterni al processo produttivo.

In questo quadro, le parti assegnano all'Ente bilaterale Formasicuro un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

Art. 39 - Tipologie

Le tipologie di apprendistato sono definite dalla legge.

Art. 40 - Proporzione numerica

Considerato quanto disposto dagli artt. 41 e ss. D.lgs. n. 81/2015, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non superare può il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and several initials on the right. The number 39 is written in the top right corner of this section.

e qualificate, in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 % per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Art. 41 - Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero, con contratto di apprendistato professionalizzante, lavoratori a far data dal compimento dei 17 anni di età, se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. Per i lavoratori apprendisti di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme contrattuali nazionali del presente C.C.N.L. ove compatibili.

Art. 42 - Disciplina generale

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale dovrà essere definito in forma sintetica.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiori a 30 gg. consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

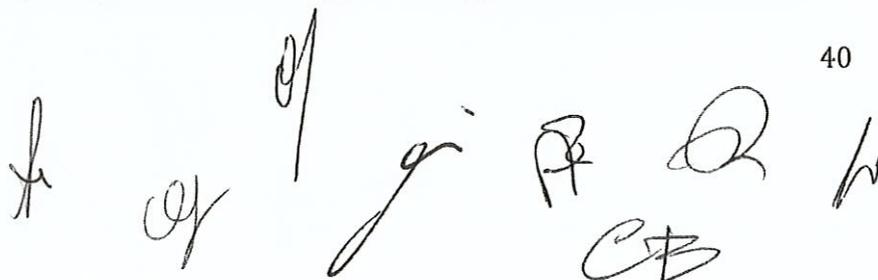
Durante lo svolgimento dell'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 c.c., si applica la disciplina contrattuale nazionale del presente CCNL in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 gg. che decorrono dalla scadenza del periodo di formazione. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Art. 43 - Piano formativo

Il datore di lavoro deve specificare il piano formativo individuale anche tenendo conto dei contenuti formativi enucleati, per ciascun profilo professionale, dall'Ente Bilaterale Nazionale. Ferma restando la costituzione del rapporto di apprendistato, con le modalità

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'A', followed by 'G', 'P', 'R', 'Q', and 'L'. Below these, there are more initials, including 'CB' and 'h'.

disciplinate nel precedente articolo, è facoltà delle parti sottoporre il contratto di apprendistato ed allegato piano formativo dell'apprendista alla Commissione di Certificazione presso l'Ente Bilaterale Nazionale Formasicuro, ove costituita, o all'Ente Bilaterale stesso, al fine di acquisire la validazione del percorso formativo adottato.

Art. 44 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 25 gg. di effettiva presenza al lavoro. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

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

Art. 45 - Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del presente C.C.N.L. per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale è stato assunto.

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.

Art. 46 - Livelli di inquadramento e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;

- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

E' in ogni caso vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 47 - Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista ha diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente, a quanto stabilito all'art. 136 del presente contratto per il personale con riferimento al periodo di carenza.

Non spetta alcuna integrazione, oltre a quanto erogato dall'INPS al lavoratore assente, nel caso in cui la prognosi abbia inizio in un giorno non programmato nella turnazione della presenza definita su base settimanale o mensile.

In caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del comporta previsto dal presente C.C.N.L., ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui ai precedenti commi si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

41



Art. 48 - Referente per l'apprendistato

L'attuazione del programma formativo è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa. Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa, da un socio o da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato, nonché competenze adeguate. In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. 49 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e per formazione professionalizzante, saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Art. 50 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- di impartire o di far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né, in genere, a quelle a incentivo;
- di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- di consentire all'apprendista lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, nel rispetto delle previsioni di legge;
- di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Art. 51 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni 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;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente contratto, anche se in possesso di un titolo di studio.

42



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 52 - Percentuale di conferma

Le imprese che occupano almeno 50 dipendenti non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 30% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei 36 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o che, al termine del periodo di formazione, abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Nota

Le parti concordano nel ritenere non computabili ai sensi del presente articolo, i contratti di apprendistato cessati per cause connesse alla pandemia da Covid -19.

Art. 53 - Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato, che non può avere durata inferiore a mesi 6, si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Area	Durata in mesi
D	36
C	36
B	36
A	24

Art. 54 - Attività formativa: durata e contenuti

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato. In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante, in termini quantitativi, sono quelli indicati nella tabella seguente.

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

E' facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante	DURATA IN MESI
Inquadramento finale area D	240	36



Inquadramento finale area C	210	36
Inquadramento finale area B	180	36
Inquadramento finale area A	120	24

Art. 55 - Modalità di erogazione della formazione

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti articoli, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning, in tal caso, l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e attraverso strumenti di teleaffiancamento o videocomunicazione da remoto.

Ove l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, la stessa dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire le conoscenze e le competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art. 56 - Riconoscimento qualifica professionale e registrazione

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista, 30 gg. prima della scadenza del periodo formativo, dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale. Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego, i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro o sia stato trasformato, entro il termine di 5 gg. dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Art. 57 - Altre tipologie di apprendistato - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Art. 58 - Apprendistato di alta formazione e ricerca

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 % di quella che gli sarebbe dovuta.

Dichiarazione delle parti

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero modifiche, si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. The number 44 is written in the top right corner of this section.

Art. 59 - Qualifiche con durata fino a 4 anni

In coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti prevedono una durata fino a 48 mesi.

Art. 60 - Parere di conformità Ente Bilaterale

Al fine di prevenire l'alimentarsi del contenzioso, il datore di lavoro e l'apprendista, con l'assistenza delle Organizzazioni di rappresentanza alle quali aderiscono o conferiscono mandato, possono richiedere all'Ente Bilaterale nazionale il parere di conformità sul contratto di apprendistato. Le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo possono altresì concordare di affidare al sistema dell'Ente bilaterale Formasicuro la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere.

Art. 61 - Fondo assistenza sanitaria

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Previlavoro Italia, previsti dal presente contratto.

Art. 62 - Formazione apprendisti

Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo FONDITALIA.

Art. 63 - Rinvio alla legge

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

Art. 64 - Apprendisti in cicli stagionali

E' consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di 48 mesi consecutivi di calendario. Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione, può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

Art. 65 - 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.



45

Art. 66 - Lavoro a tempo parziale

Premessa

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- volontarietà di entrambe le parti;
- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

Art. 67 - Forma e contenuto

Ai sensi ai sensi di quanto previsto dall'art.5 D.lgs. 81/2015 il contratto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- a) la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno che non potrà essere inferiore a 12 ore settimanali;
- b) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- c) il trattamento economico e normativo, secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

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.

Art. 68 - Lavoro supplementare - lavoro straordinario

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti. Per lavoro supplementare si intende, pertanto, quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

È facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 30 % delle ore di lavoro settimanali concordate; fatti salvi diversi e specifici accordi tra le parti.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15%, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Le ore di lavoro supplementare prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 25% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata.

Le ore di lavoro supplementare prestate per la notte verranno retribuite con la quota

46



oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 20% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata. Per le ore eccedenti il lavoro supplementare verranno applicate le maggiorazioni per lavoro straordinario previste dal presente CCNL.

Tutte le maggiorazioni individuate ai precedenti commi del presente articolo sono determinate forfettariamente e convenzionalmente e devono intendersi comprensive di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR. Le maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

Anche ai lavoratori part-time è applicabile la disciplina della "banca ore" così come disciplinata dall'art. 100 del presente contratto.

Art. 69 - Clausole flessibili e clausole elastiche

Nell'ambito della contrattazione di prossimità, territoriale e aziendale, le parti stipulanti il presente C.C.N.L. potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part-time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste dalla vigente legislazione, nel rispetto dei principi generali di seguito indicati.

Ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili e/o elastiche, si applicano le disposizioni di cui ai successivi articoli.

L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto. Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili ed elastiche.

Il termine minimo di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di 2 giorni.

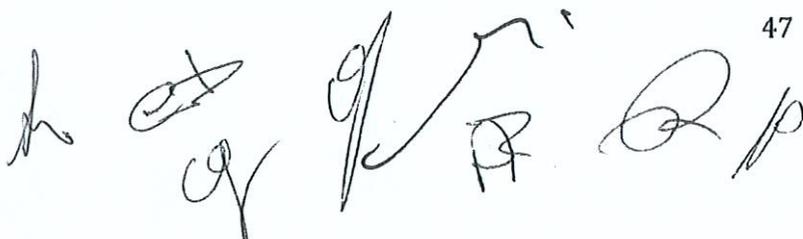
Art. 70 - Clausole flessibili

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione.

Art. 71 - Clausole elastiche

Le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata. Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura



47

del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Art. 72 - Disposizioni finali

Le maggiorazioni previste dai precedenti articoli non rientrano nella retribuzione ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili o elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di recedere dal patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal Servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali debitamente comprovate.

Il recesso, in forma scritta, potrà essere effettuato quando siano decorsi 6 mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno 1 mese.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Art. 73 - Part-time week- end tempo parziale

Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale per il fine settimana con studenti, entro il limite massimo di 8 ore mensili.

CONTRATTI A TERMINE

Art. 74 - Limiti quantitativi e disciplina generale

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 30% annuo 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 24 mesi e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per 5 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

48



necessaria solo quando la durata complessiva del rapporto lavorativo a tempo determinato abbia una durata complessiva superiore a 12 mesi.
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.

Art. 75 - Durata

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.

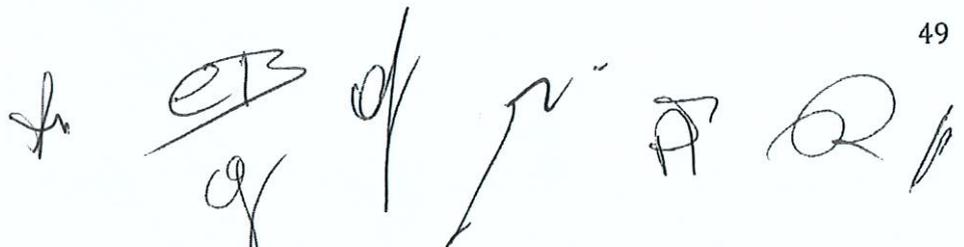
Le parti si danno atto che il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:

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

Il contratto può avere una durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria, nonché ai sensi del disposto dell'art. 19, comma 1 lettera b-bis) per le seguenti motivazioni: c) implementazione del personale per necessità legate al rispetto delle tempistiche di commesse o ordini, anche in assenza di incremento di lavorazioni; d) necessità di avere a disposizione un operatore con requisiti particolari non presenti in azienda e) necessità intraprocesso determinate da eventi internazionali.

Sempre ai sensi dell'art. 19 co. 1 b-bis, il contratto a tempo determinato può avere durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, anche per le seguenti specifiche condizioni, volte ad impattare positivamente anche sul tessuto sociale in un'ottica di impresa socialmente responsabile:

- assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni;
- assunzione di cassintegrati o percettori del reddito di cittadinanza;
- assunzione di disoccupati o inoccupati da almeno 8 mesi;
- assunzione di donne, di qualsiasi età che non abbiano un impiego retribuito da almeno 6 mesi e residenti in aree geografiche in cui tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 25% rispetto a quello maschile.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature 'EB' and several other initials.

Ulteriori ragioni legate alle specifiche esigenze organizzative del settore o dell'azienda, potranno essere individuate mediante la contrattazione di secondo livello.

Il contratto può essere prorogato o rinnovato, 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 24 mesi. Ai sensi dell'art. 41 bis del D.L. 73/2021 convertito dalla L. 106/2021, sino al 30 settembre 2022, potranno essere stipulati contratti di lavoro di durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente il limite dei 24 mesi, a fronte della sussistenza delle esigenze aziendali specificate nel presente contratto o in quelli di secondo livello.

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 24 mesi e non potranno essere prorogati più di 4 volte per le seguenti ragioni:

- prolungamento dei tempi contrattuali a causa di sospensioni, rinvio, varianti o incremento di commesse, ordini o prenotazioni;
- acquisizione di ulteriori commesse, ordini o prenotazioni, durante il periodo di contratto a tempo determinato che richiedono competenze simili a quelle per cui il dipendente sia stato assunto presso la stessa sede lavorativa;
- acquisizione di ulteriori commesse, ordini o prenotazioni, durante il periodo di contratto a tempo determinato che richiedono competenze simili 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;
- altre ipotesi specificatamente individuate dalla contrattazione di II livello, ai sensi del combinato disposto degli artt. 21 e 19, comma 1, quest'ultimo modificato dalla L. 106/2021.

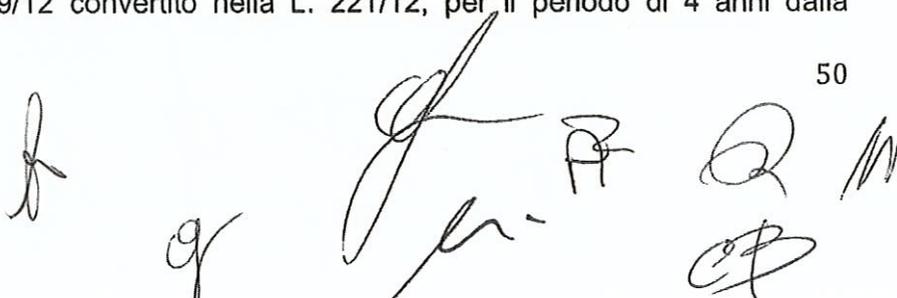
Nota a verbale

Stante la continua evoluzione della normativa in materia di contratti a termine, le Parti si impegnano ad incontrarsi in caso di modifiche legislative che mutino la disciplina prevista al presente articolo nonché ai successivi, per adeguare le norme contrattuali a quelle legislative.

Art. 76 - Nuove attività

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 12 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 D.L. 179/12 convertito nella L. 221/12, per il periodo di 4 anni dalla

50



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.

Art. 77 - Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda per un periodo superiore a 6 mesi, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei successivi 12 mesi, 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 di cui sopra, secondo il criterio del fabbisogno professionale e dalla anzianità maturata dal lavoratore nello svolgimento presso la stessa azienda della professionalità richiesta. Il diritto di precedenza va manifestato a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

La 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 gg. successivi alla comunicazione di cui al comma che precede, salvo comprovato impedimento.

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 ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

La contrattazione aziendale o territoriale potrà individuare ulteriori casi di applicazione del diritto di precedenza.

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. 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.

Ai sensi del comma 2, art. 24, D.Lgs. n. 81/2015 per le lavoratrici il congedo di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate o professionalmente compatibili a quelle espletate nei precedenti rapporti a termine.

Ove il diritto di precedenza sia potenzialmente applicabile per effetto di legge, del presente contratto o di eventuale contrattazione integrativa, deve esserne effettuata espressa menzione all'interno della lettera di assunzione.



51

Art. 78 - Disciplina della successione dei contratti

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

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

Ai sensi del disposto dell'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 5 o 10 gg. previsti dal surrichiamato articolo, nelle seguenti ipotesi:

- nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo;
- 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 che, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale sia derivato un reddito personale escluso da imposizione;
- 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 D.P.R. 1525/1963 e s.m.i., necessitano di gestire dimostrabili picchi di lavoro, non gestibili con le normali risorse aziendali, in predeterminati periodi dell'anno.

Art. 79 - Stagionalità

Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, per ragioni di stagionalità, le attività già previste nell'elenco allegato al D.P.R. 1525/1963, come modificato dal D.P.R. 378/1995.

Come già anticipato in premessa, le parti concordano nel ritenere che le peculiarità del settore necessitino di un ampliamento dell'ambito di utilizzo del principio di stagionalità. Infatti, molte delle aziende operanti nel settore, pur non avendo periodi di chiusura annuale, sono soggette a periodi di intensificazione dell'attività, a carattere ciclico, che non possono essere coperti con il personale normalmente in forza. Pertanto, con il presente contratto collettivo, ai sensi del comma 2 dell'art. 21 del D. Lgs. 81/2015, le parti intendono ampliare il campo di applicazione del principio di stagionalità e la possibilità di utilizzare contratti di lavoro stagionale, a tutte quelle imprese, anche ad apertura annuale, che abbiano periodi di intensificazione ciclica dell'attività in determinati periodi dell'anno.

Al fine di dare attuazione ai contenuti del presente articolo, ferme restando le ulteriori peculiarità territoriali che saranno individuate a livello locale, le Parti fin d'ora convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che si considerano stagionali le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- a) periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- b) periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;

52



- c) periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- d) periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Il periodo di prova per i contratti stagionali è ridotto al 50%.

La quantificazione e la durata dei contratti stagionali è oggetto di informativa alla O.S stipulante il presente CCNL mentre è oggetto di accordo a livello aziendale o, in assenza di rappresentanza sindacale, a livello territoriale, limitatamente al punto d).

Nota

Le parti concordano di affidare a Formasicuro il compito di sviluppare iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la quantificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale anche in perimetri intraproduttivi regolati da accordi di rete.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 80 - Disciplina generale

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, oltre che nei casi previsti dalla legge e dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale, nelle ipotesi di seguito indicate:

- a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- b) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- c) sostituzione di lavoratori assenti, anche per ferie, o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lett. b), della legge n. 230/1962;
- d) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- e) sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di 2 mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione;
- f) per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate.

In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro di cui alle lett. a), b), d), e) ed f) del comma 1, sarà previsto con contrattazione aziendale.

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

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 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



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

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;

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 81/2008 s.m.i.;

- per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al D.Lgs. 81/2008 s.m.i..

Art. 81 - Limiti percentuali

I prestatori di lavoro impiegati ai sensi della vigente normativa in materia di somministrazione a tempo indeterminato non potranno superare il 30% 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 45% 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.

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.

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.

Art. 82 - Forma

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

- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- il numero di lavoratori da somministrare;
- l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore somministrato e le misure di prevenzione adottate;
- la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- 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.



54

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

Art. 83 - Comunicazioni

In coerenza con lo spirito del presente contratto e con i compiti attribuiti al sistema della bilateralità in tema di supporto all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra alla somministrazione di lavoro temporaneo, comunica alle R.S.A. o, in mancanza, alle Organizzazioni territoriali di UGL:

- a) il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi;
- b) entro il 20 febbraio di ogni anno, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione conclusi nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite della Associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisce o conferisce mandato.

L'Ente bilaterale nazionale Formasicuro potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti.

Art. 84 - Lavoratori studenti

Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, la contrattazione integrativa può prevedere la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui all'art. 81 del presente CCNL, nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo.

LAVORO INTERMITTENTE

Art. 85 - Disciplina generale

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa. Si caratterizza per il fatto che associa alla subordinazione la discontinuità della prestazione lavorativa che deve essere resa solo nei casi sia richiesta dal datore di lavoro.

Per il settore oggetto del presente contratto non si applica il limite delle 400 giornate in tre anni.

L'impresa 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 contratto, predisposto in forma scritta può essere stipulato, anche a tempo determinato, con soggetti di età inferiore a 25 anni ovvero superiori a 55 anni, anche se pensionati, e deve contenere i seguenti elementi: a) durata del contratto; b) luogo e modalità della eventuale disponibilità del lavoratore e relativo preavviso di chiamata che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo; c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore; d) forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a chiedere la

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appear to be full names and initials.

prestazione; e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità, ove prevista; f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

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 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente o 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 a chiamata può assumere due forme diverse:

- Con obbligo di risposta;
- Senza obbligo di risposta.

Nel primo caso il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla "chiamata" al lavoro del datore, e come controprestazione ha diritto ad un'indennità di disponibilità mensile, in aggiunta alla retribuzione maturata per le ore di lavoro effettivamente prestate. Nel caso in cui non sia pattuito l'obbligo di risposta, al lavoratore non spetta l'indennità di disponibilità ed egli non è obbligato a rispondere alla chiamata.

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 altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore deve tempestivamente informare il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non maturerà l'indennità di disponibilità, ove prevista.

L'ingiustificato rifiuto alla chiamata costituisce giustificato motivo di licenziamento e comporta la restituzione dell'indennità di disponibilità per il periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente va proporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente svolta, sia con riferimento alla retribuzione che alle ferie, ai trattamenti di infortunio e malattia, ai congedi di maternità e parentali.

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 il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento e documentandone la motivazione.

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

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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several initials on the right. The page number '56' is printed in the bottom right corner.

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

Art. 86 - Lavoro intermittente per i periodi predeterminati

A norma dell'art. 13 del D.lgs. 81/2015, ed in ragione delle particolari caratteristiche del settore, è consentita l'individuazione di 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. 87 - Telelavoro e smart working

Le parti riconoscono che, in virtù dell'evoluzione tecnologia che ha determinato un forte impatto anche sulle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, pertanto, ritengono necessario regolamentare forme di espletamento dell'attività lavorativa 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 o 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



57

anche essere concordato un periodo di reperibilità non superiore a 2 ore giornaliere 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, 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.

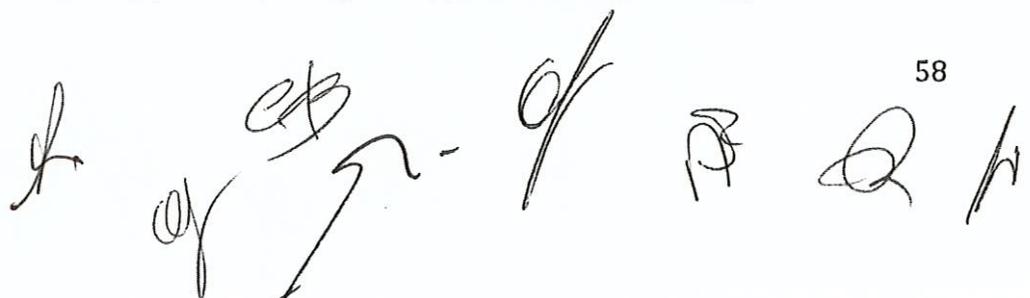
Per **smart working**, ai sensi della L. 81/2017 devono intendersi tutte le forme di svolgimento della prestazione flessibili rispetto all'orario e al luogo.

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

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky or stylized.

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.

TITOLO VI – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 88 – Orario di lavoro

Orario di lavoro ordinario

L'orario di lavoro, pari a 39 ore/settimana, è distribuito dal lunedì alla domenica con un nastro lavorativo massimo di 48 ore settimanali (comprehensive di straordinario) e con un massimo di 8 ore giornaliere (ovvero 10 comprehensive di straordinario).

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora programmata di accesso (nella modalità prevista dall'organizzazione del lavoro che l'azienda ha predisposto) e termina con l'ora di cessazione della prestazione.

Nel caso di orari di lavoro in turni continui e avvicendati così come previsti e programmati dall'azienda, l'orario di termine può essere prorogato per le necessità di subentro e/o passaggio consegne o sanificazione Covid-19 della postazione di altro lavoratore, per un massimo 15 minuti, senza che ciò comporti il pagamento dell'indennità per lavoro straordinario, ma con la previsione di un'indennità forfettaria mensile (lavoro complementare), che ne compensi la disponibilità.

Nel caso di lavoro a turno, il personale cessante non potrà abbandonare la postazione assegnata se non quando sostituito. La sostituzione comunque, al lordo dei 15 minuti già previsti e compensati dall'indennità forfettaria di cui al comma precedente, non potrà prolungarsi per oltre 2 ore. Nel caso di prolungamento dell'orario di lavoro oltre le 8 ore e 15 minuti, l'eccedenza potrà essere compensata attraverso l'istituto della banca ore, qualora la quantificazione pluriperiodale a consuntivo nel quadrimestre non superi per sommatoria assoluta le 39 ore settimanali.

Pausa

Per la consumazione del pasto o comunque per soddisfare esigenze fisiologiche e/o personali, anche in relazione all'organizzazione del lavoro di cui l'azienda intende avvalersi, il lavoratore ha diritto ad una pausa retribuita da un minimo di 15 minuti ad un massimo di 30 minuti nel corso della giornata di lavoro proporzionalmente commisurata alla durata della prestazione lavorativa giornaliera.

La pausa potrà essere fruita non prima di due ore e mezza dall'inizio dell'attività lavorativa e, comunque, non nel corso dell'ultima ora di attività lavorativa programmata.

Qualora per particolari situazioni organizzative o caratteristiche ambientali sia necessario rimodulare la permanenza del personale e la gestione delle pause, le parti firmatarie del



59

presente contratto potranno, a livello aziendale, valutare e eventuali forme alternative di gestione delle pause.

La fruizione sarà da modularsi, compatibilmente con il nastro di lavoro assegnato, sulla base delle effettive disponibilità legate alla produzione; ogni interruzione dovrà essere registrata a cura del lavoratore tramite badge o altri strumenti indicati dal datore di lavoro o utilizzati in azienda.

Gli addetti all'uso di attrezzature munite di video terminali, ad esclusione di carrelli elevatori e postazioni di magazzino abilitate alla consultazione e/o stampa documenti, saranno adibiti all'uso dei medesimi in conformità alla normativa di cui agli art. 175 e ss. del d.lgs. n. 81/2008.

Eventuali diversi nastri lavorativi in turni giornalieri continui, avvicendati o sfalsati della durata minima di 4 ore giornaliere, nonché l'eventuale distribuzione dell'orario di lavoro in modo non uniforme nel trimestre di riferimento, potranno essere concordate con le RSA/RSU.

Si intendono sfalsati gli orari che hanno un inizio di almeno 2 ore prima ovvero termine 2 ore dopo rispetto all'orario normale giornaliero, ivi compresi gli orari in turni anche continui ed avvicendati.

Le diverse articolazioni degli orari, comprese quelle sfalsate, sono orientate a ridurre il ricorso degli straordinari e a compensare eventuali riduzioni di periodo determinate da carenze di produzione.

Nel programmare i turni di lavoro, che potranno essere variati con il preavviso di cui all'art. 23, per particolari esigenze di presidio e produzione, si dovrà tener conto della rotazione tra tutto il personale, in modo da garantire equità e proporzione tra riposo ordinario settimanale e riposo domenicale, nonché un'equa distribuzione delle prestazioni notturne, in modo che spetti ad ogni singolo addetto almeno una domenica di riposo collegata al sabato nel corso del mese.

Particolare attenzione nella programmazione degli orari notturni sarà dedicata alla sicurezza e all'impiego di personale femminile, qualora l'articolazione del nastro lavorativo preveda turni notturni o festivi.

Nota a Verbale

Lo strumento della flessibilità, individuato dall'art. 23, interviene, in particolare per i lavoratori inquadrati in aree interessate dall'istituto della flottanza, anche con riferimento alla regolamentazione dell'orario.

E' considerato indicatore di decremento della produttività, da calcolarsi su base annua, il parametro di assenteismo individuale per malattia.

Art. 89 – Orario di lavoro multiperiodale lavoratori a tempo pieno

L'orario di lavoro per il personale potrà essere organizzato alternativamente con una programmazione settimanale, mensile o quadrimestrale. La programmazione stessa è proporzionale alla determinazione individuale e non potrà eccedere i termini di legge per quanto all'orario ordinario e quindi non oltre le 48 ore settimanali compreso lo straordinario. Qualora il nastro lavorativo a tempo indeterminato possa essere programmato in periodo annuali inferiori a quattro mesi, il calcolo totale della prestazione potrà essere definito, entro i termini di legge, compensando le eccedenze di prestazione

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. The number 60 is written in the top right corner of this section.

nel corso dell'intero periodo programmato, con proporzionali riduzioni dell'orario in altri giorni concordati.

Art. 90 - Lavoro ordinario domenicale

A tutti i lavoratori che, in ragione dei turni continui e avvicendati, siano chiamati a svolgere la propria attività ordinaria nei giorni di domenica, sarà riconosciuta una indennità pari ad € 8,00 lordi per ciascuna giornata domenicale lavorata.

Art. 91 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, salvo giustificato motivo individuale di impedimento.

L'impresa non potrà richiedere un prolungamento della prestazione eccedente le 250 ore annue.

Dalla 160esima ora di straordinario effettuato, le parti potranno concordare di compensare le ulteriori ore di straordinario con riposi, orario/giornalieri, da fruire attraverso l'istituto della banca ore ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti

È considerato lavoro straordinario, e dà luogo a un compenso, quello disposto dall'impresa ed eseguito oltre la durata normale del lavoro, pari a 39 ore settimanali.

Le prestazioni di lavoro straordinario vanno retribuite con quote orarie della retribuzione globale mensile.

Il lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne dev'essere retribuito con le seguenti percentuali di maggiorazione:

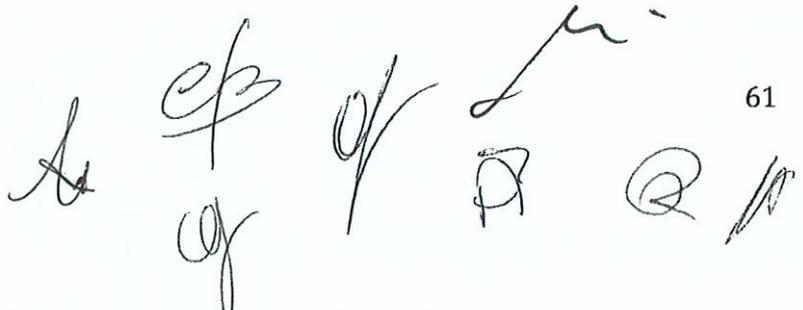
- 1) lavoro straordinario diurno feriale: 25%;
- 2) lavoro straordinario notturno: 50%;
- 3) lavoro straordinario festivo: 60%;
- 4) lavoro straordinario notturno festivo: 70%;
- 5) lavoro festivo: 50%;
- 6) lavoro notturno, compreso in turni avvicendati: 25%;
- 7) lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati: 15%

Qualora l'attività lavorativa sia prestata in turni continui ed avvicendati effettuati dal lunedì alla domenica, nel caso in cui la programmazione interessi i giorni di domenica, la prestazione ricadente in tali giornate sarà compensata con una indennità pari a € 8,00 per ogni presenza a prescindere dalla durata. In ogni caso il datore di lavoro dovrà garantire a ciascun lavoratore almeno 12 domeniche annue libere e, possibilmente, il 50% di tali giornate dovranno essere coincidenti (comprehensive quindi sia del sabato sia della domenica).

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Nei soli casi di prestazione notturna continuativa ≤ di 36 turni notturni/anno, la relativa maggiorazione dovrà essere computata ai fini della 13^a mensilità, della 14^a mensilità e del TFR.

61



Art. 92 – Definizione Lavoro notturno

È considerato lavoro notturno, agli effetti legali, quello effettivamente prestato tra le ore 23,00 e le ore 5,00 in relazione all'ipotesi formulata dall'art. 1 co. 2 lett. d) del D.Lgs. 66/2003.

Agli effetti legali è considerato lavoratore notturno il lavoratore che, con riferimento al proprio orario giornaliero, svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 23,00 e le ore 5,00. L'inserimento temporaneo in un orario notturno, come qui specificato, è considerato adibizione eccezionale e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno.

E' altresì considerato lavoratore notturno chi, con riferimento al proprio orario complessivo annuale, svolga in via non eccezionale la prestazione lavorativa per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 23,00 e le ore 5,00, da riproporzionare, per il part – time verticale e misto, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. e) del D.Lgs. 66/2003.

Non si considera lavoro notturno ai sensi del D.Lgs. 66/2003, ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente CCNL, quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- a) vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
- b) necessità di sostituzione determinata da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- c) necessità di sostituzione di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura)
- d) per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

In caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.

Ai sensi dell'art. 15 D.Lgs. 66/2003, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle RSA o, in mancanza anche di queste, delle OO.SS. Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro 10 giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Art. 93 - Riproporzionamento della retribuzione

Nei casi di contratti di lavoro che prevedano il part-time verticale e ciclico, qualora l'assenza per malattia e/o infortunio e comunque assenza dall'effettiva prestazione coincida con giorni non programmati di presidio e/o prestazione lavorativa non spetta alcuna retribuzione, salvo quanto disposto dalle leggi in materia.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the number 62 next to it.

Art. 94 - Utilizzo pluriperiodicità nastro lavorativo annuale

Allo scopo di ridurre l'utilizzo del lavoro straordinario e garantire, in caso di riduzione delle necessità produttive, anche di periodo, orari di presenza e presidio operativo del lavoratore e per ottimizzare l'organizzazione del lavoro e la distribuzione degli orari commisuratamente alle variabili determinate da fattori occasionali, stagionali e per reparto, è consentita la variazione temporanea della distribuzione oraria individuale su base giornaliera, settimanale, mensile annuale.

Ne consegue una diversa modulazione dei riposi, delle ferie e delle pause, secondo legge.

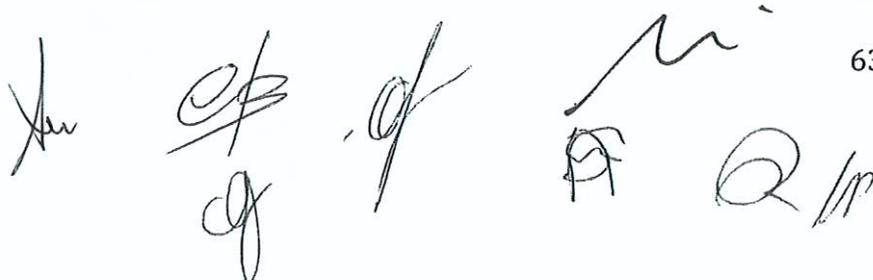
Art. 95 - Interruzioni e sospensioni di necessità di lavoro per impiegati e operai

Salvo quanto previsto per il personale a tempo parziale per le clausole flessibili, allo scopo di consentire una maggiore ottimizzazione della produttività, anche derivante da fattori non prevedibili e legati alla periodicità stagionale, è facoltà dell'azienda, applicabile a tutto il personale full time a tempo indeterminato, concordare con il dipendente e, ove richiesto, anche l'assistenza dell'O.S. cui aderisce, la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa rispetto a quella definita nella turnazione esposta, per rispondere a esigenze di carattere tecnico produttivo anche non saltuarie. Ove la modifica sia determinata da esigenze non preventivabili e/o prevedibili, il datore di lavoro potrà concordare le modifiche all'orario direttamente con il dipendente interessato. Ove, invece, la modifica risulti programmabile, le variazioni dovranno essere concordate con l'assistenza del sindacato.

L'interruzione della prestazione normale, per riduzione improvvisa di necessità di presidio o ridotta richiesta di produzione, sarà così regolata:

- a) per le ore, programmate ma non utilizzate e quindi passate nella disponibilità dell'impresa, sarà riconosciuta la retribuzione pari al minimo tabellare per le prestazioni orarie non utilizzate, salvo la facoltà per l'impresa di adibire il personale ad altre attività, anche non coincidenti per Area di inquadramento, senza che ciò determini passaggio a categorie e retribuzioni diverse;
- b) per le ore di comprovata impossibilità tecnico-produttiva aziendale di svolgimento dell'attività lavorativa, è permesso al personale di lasciare il posto di lavoro e, nell'impossibilità di preavviso di almeno 2 ore dall'inizio della prestazione, sarà corrisposto, per il solo giorno stesso di carenza parziale, il 30% della retribuzione tabellare di riferimento;
- c) per ragioni di comprovata impossibilità tecnico-produttiva aziendale, nel caso in cui il lavoratore sia stato avvertito almeno 6 ore prima dell'inizio dell'orario programmato, non è dovuta alcuna retribuzione, per un massimo di un giorno al mese ovvero 12 giorni all'anno.

Nel caso in cui intervengano indicatori che prevedono una riduzione totale o parziale dell'attività lavorativa, anche determinata da cause pandemiche o disastri naturali e di sicurezza dei lavoratori e degli impianti, utilizzando quanto previsto dalle leggi in vigore relative all'impiego degli ammortizzatori sociali, l'impresa potrà richiedere l'intervento di CIG e FIS distintamente per settore di appartenenza con le modalità stabilite dalle norme. Nel caso di sospensione per FIS o CIG per un periodo maggiore di 12 giorni, anche non consecutivi, spetta al lavoratore la facoltà di dimettersi senza preavviso.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, several smaller initials in the middle, and a signature with a flourish on the right. The initials 'AF' and 'Q/M' are also visible.

Art. 96 - Riposo giornaliero

Ai sensi di quanto disposto da D.Lgs. 66/2003, ferma restando la normale durata dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità ovvero nelle ipotesi di deroga concordate al secondo livello di contrattazione.

In ogni caso, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turno/fascia;
- interventi necessari per il ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;
- attività straordinarie per migliorare la sicurezza dei luoghi di lavoro;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, manifestazioni, allestimenti e riallestimenti straordinari, altri eventi promozionali;
- aziende o reparti di esse che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore, anche determinata da specifiche esigenze organizzative connesse alla logistica ed ai trasporti per il ricevimento nei depositi aziendali delle merci;
- inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

Anche in tali ipotesi, al fine di tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono sulla necessità di garantire ai dipendenti un riposo minimo continuativo di almeno 9 ore

Art. 97 – Riposo settimanale

In relazione a quanto previsto dall'articolo 9 del d.lgs. 66/2003, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 98 del presente CCNL.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Per i lavoratori che svolgono le loro prestazioni in 5 giornate lavorative è considerato giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.

Art. 98 – Ricorrenze festive

Sono da considerarsi giorni festivi:

- a) le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salvo le eventuali sostituzioni o aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;
- b) le seguenti festività:
 - Capodanno (1° gennaio);
 - Epifania del Signore (6 gennaio);
 - Pasqua (mobile);



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the center, and the initials 'AB' and 'Q' on the right.

- Lunedì dopo Pasqua (mobile);
- Assunzione (15 agosto);
- Ognissanti (1° novembre);
- Immacolata Concezione (8 dicembre);
- Santo Natale (25 dicembre);
- Santo Stefano (26 dicembre)
- Festa del Patrono della località in cui il lavoratore presta la sua opera.

In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lett. a) e b) le Associazioni territoriali stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività delle citate lett. a) e b). Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lett. a) e b) cadano in giornata di riposo settimanale spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.

Festività abolite dalla legge 5 marzo 1977 n. 54

Il personale ha diritto a permessi retributivi per le festività soppresse pari ad ore 32 annue. In sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della L. 54/1977, e del D.P.R. 792/1985, i lavoratori potranno usufruire di gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

I permessi non fruiti entro l'anno, saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo alla maturazione del diritto.

In caso di prestazione lavorativa iniziata o conclusa nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Art. 99 – Ferie

Il lavoratore con un'anzianità di 12 mesi presso l'impresa ha diritto ogni anno a un periodo di ferie retribuite:

- Pari a 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale articolata su 5 giornate (settimana corta);
- pari a 26 giorni nell'ipotesi di prestazione settimanale articolata su 6 giornate.

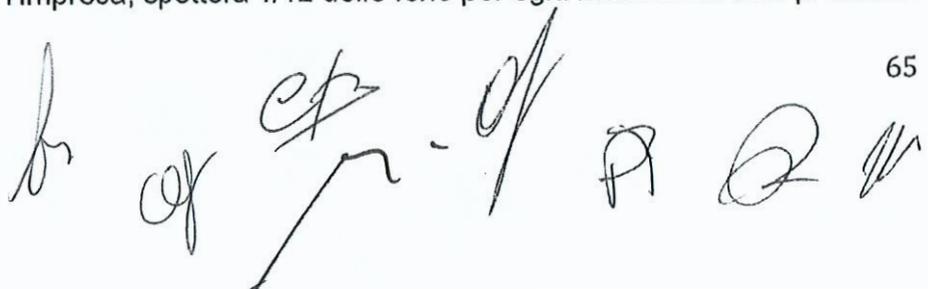
In caso di licenziamento, comunque irrogato, o di dimissioni il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso per le ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Al lavoratore che all'epoca della fruizione delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese di servizio prestato.

65



In caso di ferie collettive al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà la fruizione delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca di fruizione delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.

L'impresa assicurerà comunque, al lavoratore per ogni anno civile (1° gennaio - 31 dicembre) la fruizione di 2 settimane di ferie nel periodo 1° maggio - 30 ottobre.

La norma del precedente comma non trova applicazione per le imprese di disinfezione-disinfestazione e derattizzazione.

Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.

Dato lo scopo sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita, nè la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

Durante il periodo di ferie il lavoratore ha diritto alla retribuzione di fatto, di cui all'art. 106. Qualora il lavoratore venga retribuito in tutto o in parte a provvigione, il datore di lavoro gli corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.

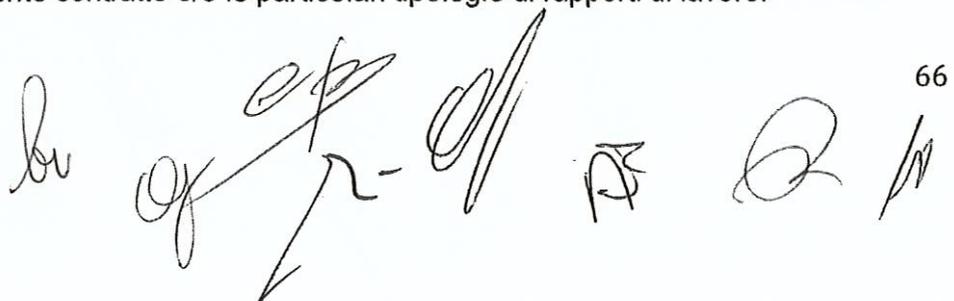
Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno ai lavoratori tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza. Per ragioni di servizio di particolare gravità, il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il lavoratore, prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e ad ottenere il rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 100 - Banca delle ore

Le parti convengono sull'obiettivo di ottimizzare le risorse attraverso una migliore organizzazione del lavoro, e cioè attraverso una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro, le rispettive entità necessarie a coprire le esigenze di organico previste la definizione degli orari e la loro distribuzione, la fruizione delle ferie e dei permessi, con particolare attenzione al benessere dei lavoratori e all'equilibrio dei tempi di lavoro e di vita privata.

Tanto premesso, le parti convengono che le aziende o i gruppi di aziende che intendano avvalersi della possibilità di cui al presente articolo, dovranno attivare una negoziazione aziendale o interaziendale per il raggiungimento di accordi, anche di tipo sperimentale, riferiti all'intera azienda o a parti di essa, su una o più delle materie concernenti l'utilizzo delle prestazioni lavorative, sulla base delle ore di lavoro complessivamente dovute a norma del presente contratto e/o le particolari tipologie di rapporti di lavoro.



I contenuti dei predetti accordi, che saranno realizzati nel contesto di programmi di massima annuali, potranno, fatte salve le norme di legge, l'orario normale settimanale di riferimento, nonché tutti gli aspetti concernenti maggiorazioni o aventi contenuto economico, superare i limiti quantitativi previsti dalla normativa contrattuale vigente per le relative materie.

In tali accordi, le parti attiveranno una "banca delle ore" al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo. Pertanto, eventuali prestazioni eccedenti l'orario medio annuo verranno compensate con la maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un corrispondente numero di riposi compensativi che potranno essere retribuiti o fruiti, compatibilmente con le condizioni organizzative dell'azienda e con le esigenze del mercato, al termine del periodo di riferimento nelle quote e con le modalità che saranno definite in occasione dell'attivazione dei programmi di cui al presente articolo. Negli accordi di cui al presente articolo potranno, altresì, essere concordate le cadenze temporali per la verifica dei programmi definiti.

Art. 101 - Orario di lavoro dei minori

L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i 15 anni compiuti ed i 18 anni compiuti) non può superare le 6 ore giornaliere e le 36 settimanali per i minori che non abbiano compiuto i 15 anni di età, le 8 ore giornaliere e le 39 settimanali per i minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni. I minori hanno altresì diritto ad un'interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro, qualora questo superi la durata di 4 ore e mezza.

Art. 102 - Recuperi

E' ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodi di minor lavoro, purché concordato con i rappresentanti dell'O.S. stipulante il presente CCNL, e sempre che esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

Art. 103 - Disposizioni speciali

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda, ovvero di un reparto di essa, che abbiano la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, i direttori tecnici, amministrativi i capi ufficio ed i capi reparto che partecipino eccezionalmente al lavoro manuale, che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, prestino servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro, non è dovuta alcuna maggiorazione sulla normale retribuzione, salvo per i servizi svolti nelle ore notturne o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- un'indennità pari ad € 10 indipendentemente dalla durata della prestazione, per le ore prestate di domenica e nei gironi festivi;
- la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione del 60% da calcolare sulla quota della normale retribuzione per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività di cui all'art. 97 del presente contratto;
- la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione del 50% da calcolare



sulla quota oraria della normale retribuzione per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, che non ricadano in regolari turni di servizio.

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e di quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza determinare inconvenienti o ritardi per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché in caso di verifiche o prove straordinarie e di compilazione dell'inventario annuale.

Art. 104 - Orario lavoratori discontinui

E' fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro, la durata normale del lavoro per il personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono:

- 1) custodi anche di magazzino o reparto
- 2) guardiani diurni o notturni;
- 3) portieri;
- 4) personale addetto alla estinzione degli incendi;
- 5) uscieri e inservienti;
- 6) sorveglianti che non partecipano direttamente al lavoro.
- 7) sanificatori attrezzature e locali,
- 8) cernitori materia prima secondaria e scarti di produzione

TITOLO VII - RETRIBUZIONE – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 105 - Elementi della retribuzione

Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) minimo tabellare, comprensivo di indennità di contingenza;
- b) eventuali scatti di continuità aziendale;
- c) eventuali altri trattamenti salariali integrativi comunque denominati.

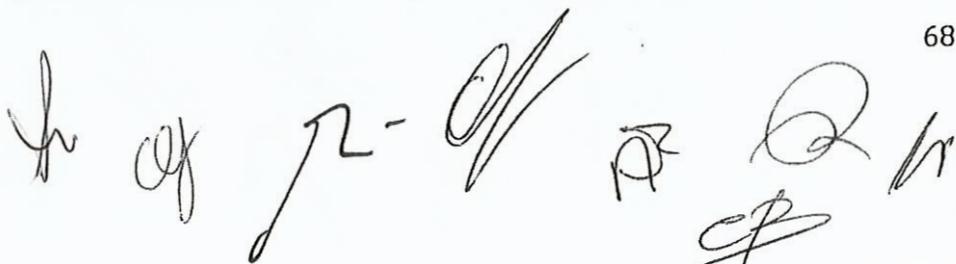
Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci sopra indicate, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, con esclusione dei rimborsi spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratifiche straordinarie o *una tantum*, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo ai sensi della legislazione vigente in materia.

Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non varia in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale ricadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni

68



di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore contrattuale 168, fatto salvo quanto previsto dal presente contratto per i periodi di malattia e infortunio.

Le parti, con l'adozione del suindicato divisore convenzionale hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il divisore contrattuale 22 nel caso di prestazione su 5 giorni settimanali e per il divisore contrattuale 26 nel caso di prestazione su 6 giorni settimanali.

Retribuzione nazionale conglobata e assorbimenti

Ai livelli previsti dalla classificazione del personale di cui al presente C.C.N.L. corrisponde una retribuzione nazionale conglobata lorda (paga base, contingenza e terzo elemento provinciale) a far data dalla sottoscrizione del presente contratto nelle misure indicate nella tabella sottostante.

AREA INQUADRAMENTO	PARAMETRI	TABELLARI 30.04.2022 - 31.12.2024	INDENNITA FUNZIONE annua	TABELLARI dal 01.01.2025- 31.03.2026
AREA Q		2246,00	360,00	2338,00
D		1680,00		1736,00
C		1610,00		1650,00
B		1488,00		1548,00
A		1400,00		1446,00

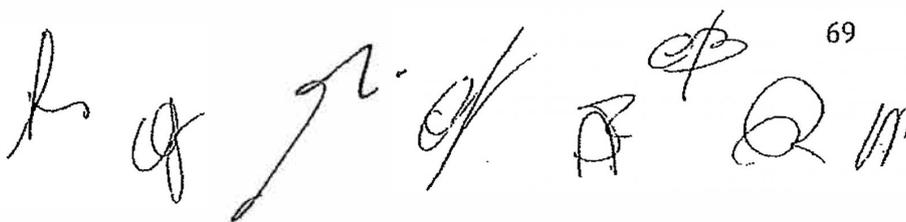
Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro la dizione "lavoratore" e/o "dipendente" s'intende indicativa delle categorie impiegati ed operai.

Gli importi così come sopra determinati, saranno validi e di conseguenza applicati per tutta la vigenza del presente contratto.

In caso di aumenti tabellari, eventuali aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di continuità aziendale, possono essere assorbiti a concorrenza entro il 01.01.2025.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini, ai risultati e al rendimento del lavoratore.

Non possono invece essere assorbiti negli aumenti tabellari, gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi

 69

immediatamente precedenti la sottoscrizione del presente contratto.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di continuità aziendale, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure nel caso in cui l'eventuale assorbimento sia stato espressamente stabilito all'atto della concessione.

Art. 106 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di 5 giorni.

Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al 90% della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio entro i 7 gg. successivi.

La retribuzione dovrà essere corrisposta a mezzo di busta paga, nella quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo complessivo corrisposto nonché tutte le ritenute di legge effettuate.

Il prospetto paga deve essere consegnato al lavoratore e deve contenere la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Art. 107 – Tredicesima mensilità

L'impresa corrisponderà una tredicesima mensilità, pari alla retribuzione mensile globale percepita dal lavoratore, entro il 20 dicembre di ogni anno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda nel periodo di riferimento.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Art. 108 – Quattordicesima mensilità/MAR

L'impresa corrisponderà, entro il 27 luglio di ciascun anno, una mensilità aggiuntiva composta per il 60% dall'importo mensile della normale retribuzione (escluse voci ad personam e indennità legate alla presenza o area) e per il 45% da un premio di risultato, a sua volta composto per il 10% dal premio generale azienda, per il 25% dal premio parziale del reparto legato a parametri di efficienza e qualità e per un ulteriore 10% dal premio individuale.

Per la parte relativa al 45% ovvero 40% + 5% (così quantificata al fine di conferirle carattere incentivante) le OO.SS. e l'azienda dovranno incontrarsi entro il mese di ottobre dell'anno precedente per concordare e definire i criteri sulla base del piano budget industriale programmabile ed entro il 31 maggio dell'anno di erogazione per determinarne l'importo.

Il 5% del MAR potrà su scelta individuale essere percepito dal lavoratore utilizzando l'offerta welfare disponibile in ambito aziendale.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, a smaller signature, and several sets of initials.

Ove non sia presente una rappresentanza sindacale in azienda, quest'ultima dovrà comunicare all'Ente Bilaterale del presente CCNL i criteri adottati al fine di determinare gli obiettivi per la corresponsione del 45% della quattordicesima. L'Ente Bilaterale dovrà valutare la richiesta e dare il proprio assenso entro 15 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione. Il silenzio dell'Ente Bilaterale protrattosi oltre i 15 giorni dalla ricezione della comunicazione varrà come silenzio-assenso. L'azienda che non attivi la procedura di condivisione sindacale o di comunicazione all'Ente Bilaterale, è tenuta a corrispondere la quattordicesima nella misura del 105%.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda nel periodo di riferimento.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Art. 109 – Scatti di continuità aziendale

Sono previsti scatti triennali per l'anzianità di servizio prestato, senza interruzione di rapporto di lavoro, presso la stessa azienda per un massimo di 3 scatti. Al compimento del decimo anno di anzianità di servizio prestato senza interruzione presso la stessa azienda, verrà corrisposto un aumento della retribuzione pari al 10% della somma degli scatti totali.

Gli scatti decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio (successivo al quinquennio di anzianità) e gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

Area	Euro
Quadri	21,00
D	19,66
C	19,15
B	17,98
A	16,80

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 continuità aziendale, 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. 110 – Indennità varie

Indennità d'alta montagna

Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'impresa corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le



rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.

Indennità disagio freddo

Ai lavoratori che svolgono normalmente la loro attività in locali in cui, per esigenze di lavoro, la temperatura media ambientale deve essere mantenuta costantemente pari o inferiore a 10° sopra zero, verrà corrisposta una indennità suppletiva giornaliera proporzionata alla effettiva prestazione denominata "disagio freddo" nella misura mensile di € 13,00 lordi per l'area D, € 12,67 lordi per l'area B, € 11,89 lordi per l'area A. Tale indennità remunera i periodi di sosta per riscaldamento.

Indennità per maneggio denaro

Al lavoratore che svolge attività lavorativa per la quale è previsto maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta un'indennità nella misura del 3% lordo sulla retribuzione tabellare della sua categoria di appartenenza.

Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, eccetera, di importo complessivo superiore a € 1.000,00, sarà corrisposta un'indennità nella misura del 1% lordo della retribuzione base.

Indennità di zona

Il personale potrà essere assegnato a una zona di lavoro che comprenda, entro l'ambito di 50 Km, più reparti. Spetta a detto personale una indennità forfettaria mensile pari a € 10,00 lordi per il livello D, € 9,74 lordi per il livello C, 9,15 lordi per il livello B e 8,55 lordi per il livello A, oltre il normale rimborso delle spese per carburante, ove tale personale non percepisca l'indennità di flottanza prevista dall'art. 22 del presente CCNL ovvero l'indennità di flessibilità prevista dall'art. 23.

Indennità lavoro discontinuo

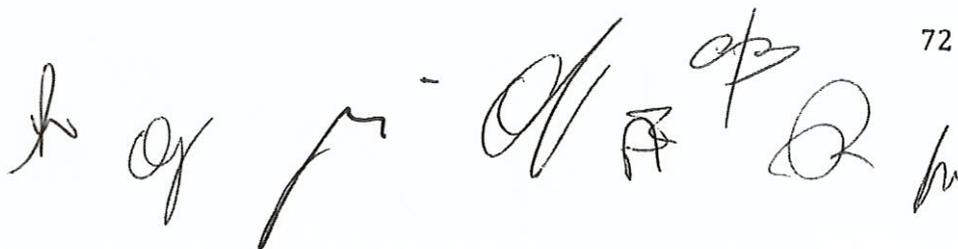
Spetta al lavoratore a tempo indeterminato, a prescindere dall'orario concordato, un'indennità per la disponibilità senza preavviso di intervento su assenza o urgenza produttiva. Per ogni chiamata l'importo è di € 6,00 lordi. Definito il monte ore annuale individuale la discontinuità di chiamata non potrà eccedere il 35% del monte ore stesso, mentre il restante 65% deve comunque essere programmato.

Ove il contratto di assunzione preveda un obbligo di risposta del lavoratore, allo stesso spetta un'indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione base di cui al presente CCNL, per il periodo in cui resta disponibile alla chiamata datoriale.

Indennità sostitutiva mensa

Le aziende, previa informativa alle OO.SS, potranno allestire anche presso aziende terze convenzionate servizi di mensa che possono essere fruiti dai propri dipendenti, le cui prestazioni coincidano con gli orari di erogazione dei pasti.

Il datore di lavoro e le RSU/RSA attraverso la sottoscrizione di accordi sindacali di secondo livello, potranno, qualora non vi sia la disponibilità dell'azienda di far consumare i pasti tramite strutture adeguate interne e /o convenzionate, istituire una indennità

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, several smaller initials, and a final signature on the right.

aziendale di mensa modulata secondo la tipologia di nastro lavorativo.

TITOLO VIII – STRUMENTI, DIVISE E ATTREZZATURE DI LAVORO – CONTROLLI A DISTANZA

Art. 111 - Divise e attrezzi

Nel caso in cui il personale sia tenuto, per esigenze aziendali, ad indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

Le divise dovranno essere indossate solo durante il servizio.

Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, ovvero quando in relazione al grado di rischio per la salute e l'incolumità delle prestazioni richieste al lavoratore.

L'impresa terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo, a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia

I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati e durante il servizio, indossare la tenuta fornita loro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro assegnato al lavoratore.

Art. 112 - Consegne e rotture

Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro e dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore.

Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.

In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi negli accordi integrativi territoriali e/o aziendali. Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro, poiché la stessa deve ritenersi subordinata all'affettivo accertamento del danno. In ogni caso il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o a ridurre al minimo, la possibilità di rottura o deterioramento del materiale, specialmente se pregiato.

Art. 113 - Sottrazione di materiale

In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.

In caso di furto a opera di terzi, il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia se trattasi di

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, including what appears to be a full name, a shorter name, and several sets of initials or monograms.

materiale a lui affidato in consegna.

Art. 114 - Controlli a distanza

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.

Gli impianti di cui al precedente comma possono essere installati nei luoghi di lavoro, soltanto previo accordo collettivo stipulato dalla 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.

TITOLO IX - ASSENZE, PERMESSI E CONGEDI

Art. 115 - Assenze

Salvo i casi di comprovato impedimento, tutte le assenze devono essere comunicate all'Azienda nella giornata in cui si verificano.

Nel caso di turni serali si intende entro le 24 ore dall'inizio del turno medesimo.

Le assenze devono essere giustificate entro i 2 giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento.

Le assenze non giustificate potranno essere sanzionate ai sensi del Titolo XIII del presente CCNL.

Art. 116 - Congedo matrimoniale

Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi, con trattenuta di quanto eventualmente corrisposto per tale periodo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Per i neo assunti a partire dal 1° giugno 2001, il congedo è pari a 15 giorni di calendario. Tale congedo non si computa né può essere collegato al periodo annuale delle ferie.

Art. 117 - 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



74

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. 118 - 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. 119 - 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.



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

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.

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. 120 - Permessi per lavoratori studenti - diritto allo studio

Per contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni specificati di seguito, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o riconosciuti in base alla L. 86/1942.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 168 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale, valevole per tutti i dipendenti dell'unità produttiva, che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 168 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva in tale data.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al comma precedente.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti per le ragioni di cui al presente articolo, dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare e comprovarne l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori a



76

3 mesi.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, la direzione aziendale d'accordo con la R.S.A., ove esistente, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per giungere all'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno dei richiedenti.

I lavoratori dovranno in ogni caso fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e certificati mensili attestanti l'effettiva frequenza, con identificazione delle ore lavorative. Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di 50 dipendenti.

Art. 121 - 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 handicappate 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. 122 - Congedo per donne vittime di violenza di genere

La lavoratrice inserita in percorsi di protezione conseguenti a violenza di genere, purché debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5 bis del D.L. 93/2013 convertito dalla L. 119/2013, ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.



77

Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis, del D.L. 93/2013, convertito con modificazioni, dalla L. 119/2013, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può comunque essere superiore a 3 mesi.

Per l'esercizio del diritto in oggetto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente, con un termine di almeno sette giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo e a producendo la certificazione di cui ai commi precedenti. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento retributivo, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente competente. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della 13/ma mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno

Art. 123 - Ritiro della patente

Il lavoratore al quale, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, sia stata ritirata la patente per condurre autoveicoli o inibita l'abilitazione all'uso di mezzi di movimento merci avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 3 mesi senza percepire retribuzione alcuna.

Durante questo periodo il lavoratore potrà essere adibito ad altre mansioni e in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente e/o dell'abilitazione si prolunghi oltre i termini suddetti oppure il lavoratore non accetti di essere adibito alle mansioni alternative, è facoltà del datore di lavoro dare luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In tal caso al lavoratore verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto spettante secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente/abilitazione.

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



78

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.

TITOLO X - MATERNITA' E PATERNITA'

Art. 124 - Congedo di maternità e paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) 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 sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 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, nonché il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In applicazione ed alle condizioni previste dal D.Lgs. n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente (ex DTL) su richiesta della lavoratrice.

Il diritto di cui alla lett. c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:

- 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 (congedo di paternità) 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 e 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



79

servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla 13/ma e 14/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, L. 833/1978, secondo le modalità stabilite, e 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, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

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

Art. 125 - Divieto di licenziamento

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, purché attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

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. dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

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. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità aggiuntive. 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.

Art. 126 - Oneri della lavoratrice

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al 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'Ufficiale di Stato civile, o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 2128/1936.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'A', 'cey', a long vertical stroke, a stylized 'P', 'A', 'Q', 'CB', and 'M'.

preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

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

Art. 127 - 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, durante la giornata. 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, 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 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 lett. a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'INPS, ai sensi dell'art. 8 della L. 903/1977. I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni e da quelle previste dagli artt. 18 e 19 della L. 653/1934, sulla tutela del lavoro della donna.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e i 12 anni.

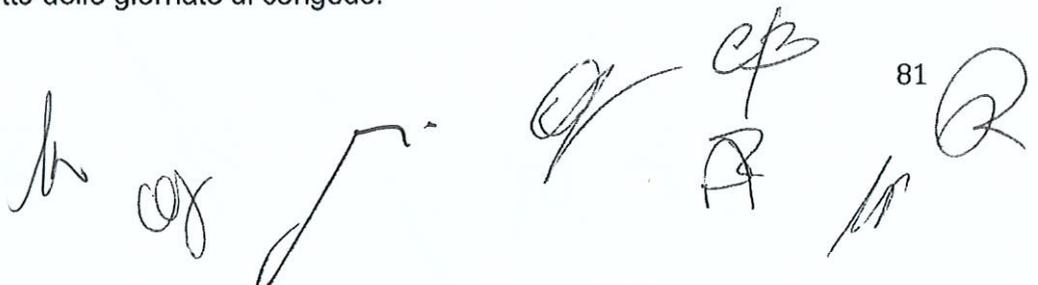
I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al TFR.

Art. 128 - Congedo parentale

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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right next to the page number 81.

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.

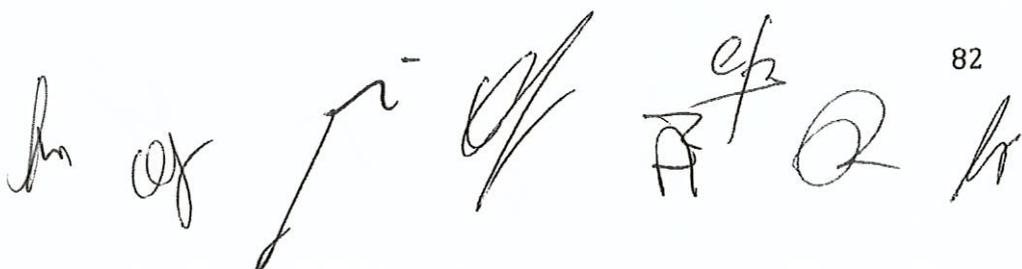
Art. 129 - Part-time "post-partum"

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo indeterminato full-time, l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età, le aziende valuteranno la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nel limite del 3% della forza occupata nell'unità produttiva ed in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati.

Art. 130 - Lavoratori immigrati

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori stranieri nei Paesi d'origine non aderenti alla UE, le aziende accoglieranno, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal presente CCNL, anche cumulando quanto maturato oltre l'anno di riferimento. Le parti convengono sull'utilizzo delle ore di diritto allo studio di cui all'art. 120 del CCNL per corsi di alfabetizzazione obbligatoria per lavoratori extra-comunitari, fermo restando il monte ore complessivo di cui alla stessa norma.

Detti corsi possono essere gestiti tramite *smart working*, nel qual caso non compete alcuna retribuzione.



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

TITOLO XI - TRASFERIMENTI, TRASFERTE, MISSIONI

Art. 131 - Mobilità aziendale

I provvedimenti di variazione definitiva del reparto abituale di lavoro, nell'ambito comunale, possono avvenire per ragioni tecnico-organizzative e produttive e vanno comunicati al lavoratore interessato e contestualmente alla RSU, ovvero, ove ancora non costituita, alle RSA almeno un'ora prima del suo trasferimento se già al lavoro o almeno 3 ore prima se non ancora presente.

Art. 132 - 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 solo 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, oltre km. 50 dalla sede abituale di lavoro, previa accettazione dello stesso, verrà corrisposto quanto disciplinato dagli accordi aziendali.

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

- definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le esigenze relative 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. 133 - Trasferta

Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'impresa corrisponderà un rimborso spese più di lista relative al viaggio, al vitto e all'alloggio e le spese necessarie per lo svolgimento dell'attività.

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

Ai lavoratori viene corrisposta anche un'indennità per un importo giornaliero pari a:

- € 20,00, nel caso che la trasferta avvenga al di fuori della normale sede lavorativa e comporti uno spostamento, per la sola andata, di oltre i 50 Km, purché nell'ambito del territorio nazionale.

Al fine di prevedere lo svolgimento del normale orario di lavoro presso il luogo in cui è



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

richiesta la prestazione lavorativa, al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo, spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

a) la corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro;

b) la corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

È facoltà della contrattazione aziendale prevedere la forfetizzazione dei tempi di viaggio e/o del trattamento economico.

Le parti confermano che il compenso per il tempo di viaggio effettuato al di fuori del normale orario di lavoro continua ad essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e/o di legge.

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 fruizione del permesso sarà stabilito in relazione con le esigenze di lavoro. Nel caso di gravi e riconosciute necessità familiari la ditta dovrà, su richiesta del lavoratore in trasferta, concedere al lavoratore stesso un permesso con solo rimborso delle spese occorrenti per il trasporto con mezzi ordinari.

Art. 134 - Trasferimento

In caso di necessità connesse all'attività di impresa, ovvero in caso di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, la stessa può disporre il trasferimento del lavoratore ad altra sede. Si considera trasferimento la dislocazione del lavoratore ad una sede lavorativa distante da quello 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.). Inoltre, quando si trasferisca da solo, andrà corrisposta una indennità una-tantum pari alla metà di una mensilità mentre, se si trasferisce con la famiglia, questa indennità è pari ad una mensilità intera. Verrà inoltre riconosciuta l'eventuale e documentato indennizzo per la risoluzione anticipata del contratto di affitto dell'abitazione regolarmente registrato. La disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di secondo livello.

Art. 135 - Motivi del trasferimento

A norma dell'art. 2103 c.c., il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese sostenute per il rientro suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché tale rientro sia effettuato entro 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore



Handwritten signatures and initials, including the number 84.

TITOLO XII - MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 136 - Trattamento economico per malattia e infortunio

L'assenza per malattia deve essere comunicata entro l'inizio del normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento. Inoltre, qualora il medico non possa provvedere all'invio in modo telematico, il dipendente deve trasmettere entro 2 giorni il numero di protocollo identificativo del relativo certificato.

Il lavoratore dipendente deve 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.

Periodo di comporto

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia, il lavoratore non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi, anche per sommatoria di eventi. L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove, nell'arco di 30 mesi, si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.

Il lavoratore non in prova, ha diritto all'intera retribuzione di fatto netta, comprensiva dell'indennità di turno continuativamente corrisposta, per i primi 6 mesi e metà di essa per i successivi 6 mesi; per i restanti 3 mesi avrà diritto solo alla liquidazione erogata dall'INPS.

Per il lavoratore dipendente con contratto part-time orizzontale valgono le stesse disposizioni previste per i lavoratori a tempo pieno.

Per il lavoratore dipendente con contratto part-time verticale, misto o ciclico il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 30 mesi, in caso di più assenze, verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorative concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, totalmente e di fatto, al 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 L. 419/75 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC.

Nel caso di infortunio sul lavoro, l'azienda integrerà per tutti i lavoratori il trattamento erogato dall'istituto assicuratore fino al 100% della retribuzione netta di fatto, dal primo giorno fino alla guarigione clinica. Uguali diritti spetteranno al lavoratore nel periodo di



85

preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, l'azienda potrà risolvere di pieno diritto, il rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio non sul lavoro, oltre i 15 mesi non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, egli può risolvere il rapporto con il solo diritto al TFR comprensivo di tutte le indennità dovute in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, con maturazione dell'anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

L'azienda anticiperà il trattamento a carico degli istituti assicurativi a termine di legge.

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 5 giorni di calendario.

Resta anche convenuto che, entro la scadenza del periodo di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà richiedere per una sola volta, a mezzo richiesta scritta e previa produzione della relativa certificazione medica, 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 e ove completato il periodo di comporto residuo, l'impresa potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Periodo di carenza

Ciò premesso si determina il trattamento economico così distribuito e riconosciuto.

Non si computano ai fini della determinazione della retribuzione spettante e quindi ai fini del trattamento economico di malattia, indennità legate alla presenza ed emolumenti ad personam o forfettizzazione in cifra fissa di orario straordinario, benefits strumentali usufruiti negli ultimi 36 mesi.

Il datore di lavoro corrisponderà la retribuzione per i giorni di carenza (primi 3 giorni di malattia) secondo i seguenti criteri:

- a) **1° evento nel corso di un anno:** l'azienda riconosce il 100% della retribuzione;
- b) **2° evento nel corso di un anno:** l'azienda riconosce il 50% della retribuzione della retribuzione minima tabellare;
- c) **3° evento nel corso di un anno:** l'azienda riconosce il 25% della retribuzione minima tabellare.

Per il solo quarto giorno di prognosi, fino al terzo evento del corso dell'anno, l'azienda integrerà l'indennità corrisposta dall'INPS con il 5% della retribuzione minima tabellare.

Ai fini di quanto disposto nel presente articolo, per anno deve intendersi il periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre. Per i rapporti di lavoro iniziati nel corso dell'anno si applicano le norme del presente articolo, a far data dal sesto mese di anzianità di servizio.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina della carenza, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right. The number 86 is written in the top right corner of this section.

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 14 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva, malattie oncologiche o patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale;
- eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Constatato che le aziende del settore lamentano il reiterarsi di assenze per malattia legate ai fine settimana o a giornate festive, che incidono pesantemente su produttività e premialità e al fine di evitare ricadute organizzative, si conviene che:

- per gli eventi di prognosi di malattia che si verifichino a cavallo del fine settimana o di giornate festive, verrà erogata la carenza solo ove gli stessi siano limitati a tre nel corso dello stesso anno solare o dei 12 mesi dalla data di assunzione, con un tetto massimo di 9 giorni all'anno, anche non continuativi;
- verranno calcolate, per ciò che attiene il presente comma, anche assenze di durata inferiore a 2 giorni per un massimo di 3 eventi nel corso dell'anno solare.

Qualora nel corso dell'intera annualità il lavoratore non abbia usufruito di un periodo maggiore a 8 giorni di assenza per malattia, anche frazionati, spetta una indennità della stessa natura e progressione, pari ad € 120,00 lordi che non concorrerà a nessun altro istituto contrattuale e che verrà corrisposta entro il 31 marzo dell'anno successivo alla maturazione del diritto. Su scelta individuale la presente indennità può essere percepita dal lavoratore utilizzando l'offerta welfare disponibile in ambito aziendale.

Per i lavoratori assunti con contratti di part-time verticale o ciclico, non spetta nessuna integrazione oltre a quanto erogato dall'INPS al lavoratore assente la cui prognosi abbia inizio in un giorno non programmato nella turnazione della presenza definita su base settimanale, mensile o annua.

Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore l'azienda valuterà la possibilità, in relazione alle proprie esigenze organizzative tecnico-produttive, di adibire il lavoratore ad altre mansioni esistenti, confacenti col suo stato fisico e nel caso di provvederne al trasferimento di sede, zona o stabilimento. Ove tale possibilità non sussista si potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 137 - Malattie oncologiche

Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una Commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica sarà prorogato, anche se eccedente i 12 mesi.

Gli interessati dovranno far pervenire all'azienda, prima della scadenza del centoventesimo giorno di aspettativa generica, l'ulteriore certificazione medica a comprova dello stato di salute e della inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera

Art. 138 - Tutela dei tossicodipendenti

L'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà al lavoratore che ne faccia richiesta un solo periodo di aspettativa non retribuita motivata dalla necessità di assistere a familiari a carico che effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti

87



istituzioni.

Parimenti l'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, un solo periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

L'aspettativa di cui al precedente punto non potrà superare i limiti di conservazione del posto in caso di malattia stabilita nel contratto, fermo restando la sospensione a tutti gli effetti contrattuali e di legge del rapporto di lavoro.

Nell'eventualità che il ciclo di terapia riabilitativa non sia completato nei predetti limiti temporali, l'azienda, a fronte di adeguata documentazione e compatibilmente con le esigenze tecnico- produttive, valuterà la possibilità di estendere ulteriormente il periodo di aspettativa non retribuita.

Art. 139 - Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o case di cura, a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro causata da malattia tubercolare.

In caso di dimissioni per dichiarata guarigione, intervenute prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione dal lavoro, il diritto alla conservazione del posto permane fino ai 4 mesi successivi alle dimissioni stesse. Per le aziende con più di 15 dipendenti, l'obbligo di conservazione del posto sussiste in fino ai 6 mesi successivi alla data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della L. 1088/1970.

Il diritto alla conservazione del posto cessa nel caso in cui sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente a svolgere le mansioni di cui al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito al giudizio di inidoneità deciderà, in via definitiva, il Direttore del Presidio Sanitario antitubercolare assistito, a richiesta delle parti, da sanitari da queste ultime indicati, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della L. 86/1953.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura, quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto ai fini del computo dell'anzianità di servizio, un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 140 - Rinvio

Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge, i regolamentari vigenti, nonché quanto statuito dagli ordinamenti speciali regionali.

TITOLO XIII - DOVERI DEI LAVORATORI E NORME DISCIPLINARI



88

Art. 141 - Doveri del Lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di:

- eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive dall'impresa fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;
- osservare l'orario di lavoro;
- comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico;
- avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà dell'impresa, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;
- uniformarsi all'ordinamento gerarchico dell'impresa nei rapporti attinenti al servizio;
- osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'impresa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dall'impresa stessa;
- essere munito di idonea documentazione attestante la regolarità dell'assunzione fornita dall'impresa.

Art. 142 – Procedura disciplinare

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a 5 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 8 giorni;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del richiamo verbale nei confronti del lavoratore senza avergli 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, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Il lavoratore avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5 giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere adottata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale decisione dovrà essere comunicata al dipendente con lettera raccomandata a/r o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Se il provvedimento non verrà adottato entro i 15 giorni lavorativi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di ulteriori 15 giorni,



89

purché il datore di lavoro ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato Non potrà tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7, L. 300/1970.

Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

Le disposizioni contenute nel presente Contratto Collettivo) nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali, in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Art. 143 - Rimprovero verbale o scritto, multe e sospensioni

Viene comminata la sanzione del rimprovero verbale o scritto per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

Viene comminata la sanzione della 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 abbandono del proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- se il lavoratore, senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- per lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- per esecuzione negligente o con voluta lentezza del lavoro affidato;
- per disattenzione o negligenza guasti il materiale dell'azienda o del committente;
- 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.

Viene comminata la sanzione della sospensione dal lavoro e della retribuzione:

- 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 inferiore a 5 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 (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);



90

- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
- per manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- per il compimento, fuori dell'azienda e per conto terzi, di lavoro e attività di pertinenza dell'azienda stessa;
- 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 o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

TITOLO XIV - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 144 - Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 604/1966 e 300/1970, 108/1990 e s.m.i., il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:

- "giusta causa" senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (art. 2119 c.c.);
- "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

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, al lavoratore.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma 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, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanande.

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

- particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste dall'art. 143 per la sospensione;
- assenza ingiustificata pari a 5 giorni lavorativi o superiore;
- 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;
- insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- appropriazione di beni o materiali aziendali o di terzi comunque presenti sul luogo di lavoro;
- danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- esecuzione, senza permesso, di lavoro all'interno dei locali del datore di lavoro, per conto proprio o di terzi;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'Q' on the right and the number '91' above it.

- 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;
- abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, e comunque per il compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;
- reiterato stato di ubriachezza;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità

In caso di recesso per giusta causa al lavoratore non compete l'indennità di mancato preavviso.

Art. 145 - Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di procedimento disciplinare attivato per condotte punibili con il licenziamento senza preavviso, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 8 giorni.

Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Art. 146 - 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. 147 - 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.

Art. 148 - Dimissioni

Le dimissioni devono essere rassegnate, secondo la procedura vigente, in base a quanto previsto dall'art. 26 D.Lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, se richiesto dal dimissionario, facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia, di sua iniziativa, far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto. Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il TFR. Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c., ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità il datore di lavoro che si sia reso colpevole di ingiurie o atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente ovvero quando ponga in essere comportamenti che rendano impossibile la prosecuzione del rapporto; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà



92

diritto alle indennità stabilite, fatto salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Art. 149 - Preavviso

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue.

Lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

- a. Quadri e cat. D: mesi 2 e 15 giorni
- b. Cat. C: mesi 1 e 15 giorni
- c. Cat. B: mesi 1
- d. Cat. A: giorni 20

Lavoratori con anzianità superiore a 5 anni di servizio:

- a. Quadri e cat. D: mesi 3 e 15 giorni
- b. Cat. C: mesi 2 e 15 giorni
- c. Cat. B: giorni 45
- d. Cat. A: giorni 30

La parte che risolve il rapporto senza osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.

Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.

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

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'impresa.

Tanto il licenziamento che le dimissioni saranno comunicate per iscritto, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

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.



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

Art. 150 – Trattamento di Fine Rapporto

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 L. 297/1982, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120 c.c. 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.

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.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio e comunque non oltre 30 gg. dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel codice civile.

Raccomandazione a verbale

In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro valuterà, per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il trattamento di fine rapporto dovuto a termine di contratto, nella ipotesi di sopravvivenza del coniuge o dei figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto e in condizioni di particolare bisogno.

Art. 151 – Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione, in qualsiasi modo avvenuta, dell'azienda non si risolve il rapporto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario, a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte dell'azienda cedente.

Gli impiegati, nei casi di cui al primo comma, hanno facoltà di chiedere la liquidazione dell'indennità di anzianità e di iniziare *ex novo* un altro rapporto di lavoro.



94

In caso di fallimento dell'azienda, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al TFR come per il caso di licenziamento.

Art. 152 - Appalto

Premessa

Negli ultimi anni, nei settori economici regolamentati dal presente CCNL, si è assistito ad un abuso nell'utilizzo della forma contrattuale dell'appalto, attraverso la quale sono state identificate come procedure di cambio di appalto vere e proprie attività di terziarizzazione tramite anche sub appalti di alcuni processi produttivi o settori di attività.

Tale indiscriminato utilizzo della fattispecie contrattuale del cambio di appalto ha determinato una serie di problematiche a livello di gestione dei costi delle risorse umane imponendo, alle ditte subentranti, regole illogicamente stringenti in termini di applicazione delle normative contrattuali adottate dall'appaltante e, alle ditte cessanti, una ingiustificata dispersione degli investimenti formativi e professionali posti in essere nei confronti del proprio personale e, a volte, l'assorbimento di inefficienze gestionali dei soggetti cessanti. Alla luce dello scenario sin qui esposto, le Parti concordano nel ritenere essenziale svolgere, nei confronti delle aziende che applicano il presente CCNL, un'azione di sensibilizzazione volta a limitare l'utilizzo delle procedure di appalto solo ai casi in cui effettivamente l'appaltatore operi con una concreta autonomia di mezzi finanziari e organizzativi, e comunque solo nei casi in cui si concretizzino tutti gli elementi peculiari del contratto di appalto ai sensi degli artt. 1655 e ss. del c.c., utilizzando, in tutti gli altri casi, altre forme contrattuali che non determinino una compressione dell'autonomia e della libertà di impresa.

Inoltre per le aziende cooperative, di cui alla L.142/2001, la valutazione di cessione di maestranze che liberamente abbiano optato per le dimissioni dalla cooperativa è prevista una procedura che apprezzi le professionalità cessanti, parte immateriale del patrimonio aziendale mutualisticamente composto e che ne consenta la valorizzazione ed il ristoro. Le parti si impegnano a incontrarsi per valutare l'avvio di azioni informative e di sensibilizzazione volte allo sviluppo e alla creazione di accordi di Rete, anche tra imprese cooperative e operanti in settori diversi e/o complementari che, da un lato, scongiurino la dispersione delle professionalità acquisite e, dall'altro, garantiscano la continuità occupazionale. In tale contesto le Parti confermano che il presente CCNL può essere adottato come strumento di armonizzazione nei processi che prevedono esternalizzazioni e/o terziarizzazione intra-processo delle attività anche in ambito industriale, attraverso accordi di secondo livello. Le parti concorderanno in sede di accordo di secondo livello gli strumenti di armonizzazione dei differenti CCNL dell'ambito industriale, nei processi di terziarizzazione e/o esternalizzazioni in relazione a inquadramento, orario di lavoro e tabellari.

Cambio di appalto

Premesso che non ogni successione sull'appalto può essere assimilata a cessione di azienda o ramo di azienda ai sensi dell'art.2112 c.c., ma solo quella che abbia luogo tra imprese aventi struttura e modalità operative già integrate o pienamente integrabili , ostandovi, in caso contrario, il disposto dell'art.30 della legge 7.7.2016 n.122, secondo il



95

quale non sussiste cessione di azienda o di ramo quando il nuovo appaltatore sia dotato di propria struttura organizzativa e operativa e ove siano presenti (rispetto all'appaltatore cessante) elementi di discontinuità "che determinano" un specifica identità di impresa del subentrante, tenuto altresì conto che la cessione di appalti di servizi non è regolata da leggi statuali, ma solo da specifiche clausole contrattuali collettive, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi dell'occupazione. Pertanto, le Parti convengono la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, ecc.) con il limite del rispetto dei principi ora enunciati. Non sono inclusi negli organici del cambio di appalto i lavoratori inquadrati nei livelli C e D e i Quadri.

In caso di appalto in cui si rispetti la procedura di cui al presente CCNL, ai lavoratori non rientranti non dovrà essere riconosciuto il preavviso.

In ogni caso di cessazione di appalto e/o affidamento dei servizi, l'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione via PEC o con mezzo che ne dimostri la ricezione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali o territoriali competenti, all'Ente Bilaterale e alla Impresa che le risulti subentrante, fornendo:

- l'elenco nominativo dei lavoratori con le relative qualifiche, l'anzianità e le modalità di svolgimento del servizio appaltato;
- livelli retributivi;
- codice fiscale dei lavoratori interessati;
- orari di lavoro settimanale dei lavoratori interessati.

Personale interessato alla procedura

Transiteranno all'impresa subentrante, in forza del prevalente interesse alla tutela del posto di lavoro, i lavoratori in carico all'impresa uscente con il maggior numero di ore di presenza per l'intera durata dell'appalto sempre purchè siano stati applicati alle mansioni e ai servizi oggetto della procedura per più di 8 mesi, anche non consecutivi, ed abbiano manifestato la propria disponibilità a passare all'impresa subentrante.

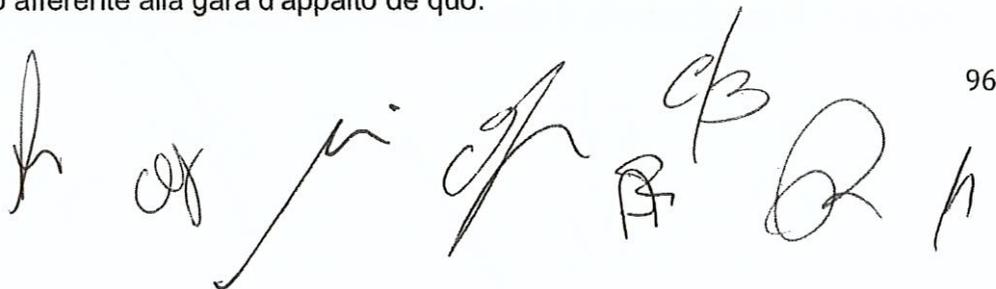
Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante sussistendone le condizioni obiettive, solo nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, Legge n. 300/70 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

Modalità di attuazione della procedura

L'impresa subentrante nell'appalto procederà all'immediata e formale offerta di assunzione, attraverso raccomandata a mano, raccomandata ar o via PEC, al personale individuato secondo le suindicate procedure, con decorrenza dal primo giorno di subentro nel contratto afferente alla gara d'appalto de quo.



Handwritten signatures and initials, including a large 'h', 'ex', 'i', 'ch', 'B', 'Q', and 'h', followed by the page number 96.

Ove il nuovo contratto d'appalto dovesse comportare un numero ore lavorative inferiore a quello richiesto dalle condizioni contrattuali dell'azienda uscente, l'azienda subentrante dovrà adeguare l'organizzazione del lavoro sulla base delle proprie disponibilità organizzative e procedere tempestivamente alle assunzioni nel limite numerico derivante dalle nuove condizioni contrattuali. In tutti i casi l'azienda cessante e l'azienda subentrante, prima di procedere al trasferimento del personale e alla formalizzazione delle proposte di assunzione, promuoveranno un incontro congiunto fra le aziende medesime e le OO.SS. firmatarie il CCNL e le strutture territoriali delegate, al fine di verificare e di ricercare ogni possibile e sostenibile soluzione tesa al mantenimento dei livelli occupazionali.

Ai lavoratori assunti ai sensi del precedente comma, salvo quanto disposto all'articolo 7 comma 4 bis Legge 28.02.2008 n.31 ultima parte, verrà assicurato il trattamento economico e normativo stabilito dal presente CCNL ed aderente alla qualifica prevista per i servizi richiesti dal capitolato speciale d'appalto.

L'azienda subentrante potrà ritenersi esentata dall'obbligo stabilito nei precedenti commi, qualora nel corso dei precedenti sei mesi abbia effettuato licenziamenti collettivi ai sensi della Legge 223/1991, ove possa dimostrare che siano ancora attivi e realmente esercitabili i diritti di precedenza relativi alla riassunzione del personale precedentemente coinvolto nei licenziamenti collettivi.

L'azienda subentrante promuoverà un incontro congiunto con le OOSS firmatarie territoriali e l'azienda cessante al fine di verificare la suddetta condizione di esclusione. Gli esiti dell'incontro, unitamente alle dichiarazioni delle parti e delle intese eventualmente raggiunte, saranno formalizzate in apposito verbale redatto ai sensi della normativa applicabile.

La mancata attivazione dell'incontro in sede sindacale previsto dal precedente comma del presente articolo da parte della impresa subentrante, come pure il mancato assolvimento dell'onere documentale ivi previsto, comporterà per essa l'obbligo di assunzione di tutte le unità indicate per il passaggio.

Il mancato rispetto della procedura di cambio d'appalto da parte dell'azienda cessante esimerà l'impresa subentrante da ogni obbligo nei confronti dei lavoratori precedentemente impiegati sull'appalto, i cui rapporti di lavoro resteranno in essere con l'impresa cessante.

La presente disciplina è da intendersi l'unica applicabile e cogente per le società subentranti che applicano il presente CCNL.

Nei casi in cui l'azienda cessante applichi il presente CCNL, potranno da essa comunque essere attivati dei tentativi di cambio d'appalto nei confronti dell'azienda subentrante che non applica il presente CCNL in sede sindacale o presso gli INL competenti per territorio. L'azienda uscente dovrà inoltre consegnare all'impresa subentrante i seguenti dati, informazioni e documenti per il personale oggetto del cambio appalto:

- attestati o certificazioni di formazione anche ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- documentazione sanitaria inerente l'idoneità alle mansioni prestabilite;
- lista personale assunto ex legge n. 482/68 e n. 68/99;
- eventuale altra documentazione richiesta dal capitolato d'appalto.



97

TITOLO XV - RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI

Art. 153 - Assistenza legale

In caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni che comportino una responsabilità di direzione esecutiva, ovvero nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, a carico del datore di lavoro.

Art. 154 - Procedimenti penali

Nel caso in cui il dipendente sia privato della libertà personale, quale conseguenza di un procedimento penale, il datore di lavoro avrà diritto a sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento fino al giudicato definitivo.

Nel caso in cui il lavoratore sottoposto a procedimento penale per reato non colposo, abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e da ogni altro emolumento o compenso.

Ad eccezione dell'ipotesi di cui al successivo comma, una volta che sia intervenuto il giudicato definitivo, il datore di lavoro dovrà decidere sull'eventuale riammissione in servizio. In ogni caso, il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena, il lavoratore ha sempre diritto alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore non riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto in caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso ai danni del datore di lavoro o nell'espletamento delle mansioni lavorative.

Art. 155 - Inventari

Gli inventari delle merci aziendali potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da altro soggetto da lui designato, in qualsiasi momento.

Una copia dell'inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al dipendente.

Le eventuali deficienze emerse dalle risultanze contabili dovranno essere contestate al personale interessato entro il mese successivo all'effettuazione dell'inventario. I lavoratori oggetto di contestazione potranno, entro 8 giorni dalla data di ricevimento della contestazione, comunicare per iscritto al datore di lavoro le proprie eventuali deduzioni.

Le deficienze contabili che, all'esito del controllo di parte datoriale nonché delle deduzioni del lavoratore, non risultino giustificate, saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di 8 giorni dal ricevimento della richiesta.

Il lavoratore ha facoltà, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al precedente comma, di adire la Commissione di conciliazione di cui all'art. 14. In caso di

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. From left to right, there are approximately eight distinct marks, including a large 'h', a stylized 'e/b', a cursive signature, a large 'L', another signature, a capital 'A', a capital 'Q', and a final signature.

attivazione della procedura di conciliazione l'obbligo di rifusione delle spese di cui al comma 4 del presente articolo, rimane sospeso sino all'esito della procedura conciliativa.

TITOLO XVI - SICUREZZA E FORMAZIONE

Art. 156 - 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:

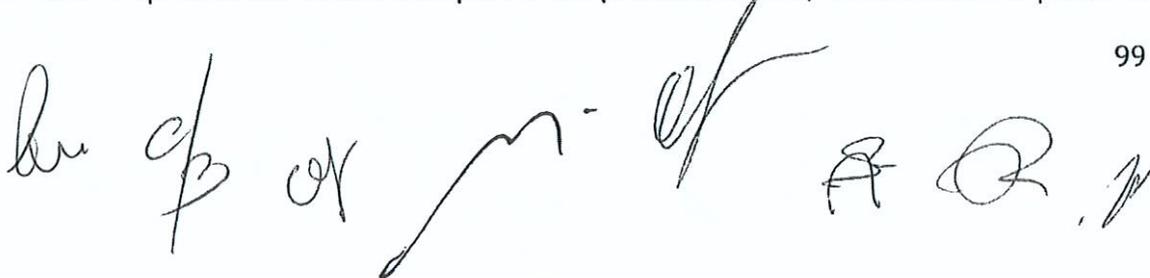
1. contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
2. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione 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;
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.

Art. 157 - 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 dei settori disciplinati dal presente CCNL, costituiscono il punto di



99

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.

In materia di sicurezza le Parti si impegnano più in generale ad adeguarsi alle norme, nazionali e sovranazionali, eventualmente sopravvenute.

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 Bilaterale 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'antinfortunistica 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;



100

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.

Art. 158 - 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

101



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,

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'h', followed by 'cef', a signature with 'c/3' written above it, a signature that looks like 'R', another signature that looks like 'R', a signature that looks like 'Q', and finally a signature that looks like 'M'.

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.

Art. 159 - 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.



Handwritten signatures and initials of various individuals, including a large signature with 'C/B' above it, and several smaller initials and signatures.

Art. 160 - DPI (Dispositivi di Protezione Individuale)

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.

Art. 161 - Protocollo sul RLST

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 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

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'L. C.', followed by a large, stylized signature that looks like 'M. C. B.', then a signature that looks like 'A.', and finally a signature that looks like 'R. N.'.

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 Dlgs 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) 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,

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including a stylized 'H', a signature that appears to be 'C.P.', another signature, a long horizontal stroke, a signature that looks like 'A.P.', and two more signatures on the right side.

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 quanta 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.



107

Art. 162 - 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

NORME FINALI

Art. 163 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Le disposizioni del presente contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del contratto.

La previdenza e il trattamento di fine rapporto, anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 164 - Norma generale

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.



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

Sommario

Preambolo Politico	2
TITOLO I – DISCIPLINA GENERALE.....	4
Art. 1 - Sfera di applicazione del contratto.....	4
Sfera di applicazione - Declaratoria.....	5
Art. 2 - Durata e Decorrenza	5
Art. 3 - Livelli di contrattazione	5
Contratto collettivo nazionale di lavoro	6
Contrattazione di secondo livello	6
Procedure di rinnovo e gestione degli accordi di secondo livello	8
Premio di risultato	8
Incrementi e indicatori di produttività	9
TITOLO II - SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI	10
Premessa.....	10
Osservatorio Nazionale	10
Responsabilità sociale dell'impresa.....	11
Formazione	11
Misure a sostegno dell'occupazione e dell'occupabilità	11
Pari opportunità.....	12
Conciliazione vita – lavoro.....	12
Lavoratori invalidi	13
Lavoratori migranti	13

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, including some that appear to be initials or short names.

Art. 4 - Bilateralità.....	13
Art. 5 - Ente Bilaterale Nazionale	14
Art. 6 - Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale	15
Art. 7 - Fondo Di Assistenza Sanitaria PREVILAVORO ITALIA.....	16
Art. 8 - FONDITALIA - Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua	16
Art. 9 - Formazione continua	17
Art. 10 - Formazione 4.0.....	17
Art. 11 – Sistema informativo	18
Informazioni a livello nazionale.....	18
Informazioni a livello territoriale	19
Informazioni a livello aziendale per imprese di dimensioni nazionali.....	19
Informazioni a livello aziendale.....	20
Art. 12 – Commissioni Nazionali.....	21
Commissione Paritetica Nazionale	21
Commissione Nazionale per le Pari Opportunità	21
Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia	22
Art. 13 - Commissione di conciliazione territoriale	22
Art. 14 - Procedura.....	23
Art. 15 - Collegio Arbitrale	24
Art. 16 - Arbitrato.....	24
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO	25
Art. 17 – Assunzione	25
Art. 18 - Consegna e restituzione dei documenti di lavoro.....	25
Art. 19 – Periodo di prova.....	26
Art. 20 – Condizioni di miglior favore	27
Art. 21– Inquadramento del personale	27
AREA QUADRI	28
Profilo professionale D	29
Profilo professionale C	29
Profilo professionale B	29
Profilo professionale A (parametro 100)	30
Art. 22 – Flottanza	31
Art. 23 - Flessibilità.....	31
Mobilità intra reparto – zona	32

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

Diversa Temporanea mansione	32
Art. 24 - Passaggio di mansioni.....	33
Art. 25 - Mansioni promiscue.....	33
Art. 26 - Pluralità di unità aziendali	34
TITOLO IV – ATTIVITA’ SINDACALE.....	34
Art. 27 - Delegato aziendale	34
Art. 28 - Dirigenti sindacali	34
Art. 29 - Permessi sindacali ed RLS e RSA.....	34
Art. 30 - Contributo di assistenza contrattuale	35
Art. 31 - Albo comunicazioni.....	35
Art. 32 - Assemblee.....	36
Art. 33 - Referendum.....	36
Art. 34 - Costituzione RSA - Elezioni RSU.....	36
Art. 35 – Contributo sindacale	36
TITOLO V – MERCATO DEL LAVORO	37
Premessa.....	37
Art. 36 - Salario di primo ingresso	38
Art. 37 - Contratto a sostegno dell'occupazione a tempo determinato	38
Inserimento lavorativo e formazione.....	38
Monitoraggio e certificazione dei requisiti.....	39
Art. 38 - Contratto di apprendistato	39
Premessa.....	39
Art. 39 - Tipologie.....	39
Art. 40 - Proporzione numerica.....	39
Art. 41 - Limiti di età	40
Art. 42 - Disciplina generale	40
Art. 43 - Piano formativo.....	40
Art. 44 - Periodo di prova	41
Art. 45 - Trattamento normativo.....	41
Art. 46 - Livelli di inquadramento e trattamento economico	41
Art. 47 - Malattia.....	41
Art. 48 - Referente per l'apprendistato.....	42
Art. 49 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.....	42
Art. 50 - Obblighi del datore di lavoro	42

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'M', 'e/B', 'ef', a signature with a long horizontal stroke, 'AF', and a signature with a large 'Q'.

Art. 51 - Doveri dell'apprendista	42
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.....	43
Art. 52 - Percentuale di conferma.....	43
Art. 53 - Durata dell'apprendistato.....	43
Art. 54 - Attività formativa: durata e contenuti.....	43
Art. 55 - Modalità di erogazione della formazione.....	44
Art. 56 - Riconoscimento qualifica professionale e registrazione.....	44
Art. 57 - Altre tipologie di apprendistato	44
Art. 58 - Apprendistato di alta formazione e ricerca.....	44
Art. 59 - Qualifiche con durata fino a 4 anni.....	45
Art. 60 - Parere di conformità Ente Bilaterale	45
Art. 61 - Fondo assistenza sanitaria	45
Art. 62 - Formazione apprendisti	45
Art. 63 - Rinvio alla legge	45
Art. 64 - Apprendisti in cicli stagionali.....	45
Art. 65 - Apprendistato part-time	45
Art. 66 - Lavoro a tempo parziale	46
Premessa.....	46
Art. 67 - Forma e contenuto	46
Art. 68 - Lavoro supplementare - lavoro straordinario.....	46
Art. 69 - Clausole flessibili e clausole elastiche	47
Art. 70 - Clausole flessibili	47
Art. 71 - Clausole elastiche	47
Art. 72 - Disposizioni finali	48
Art. 73 - Part-time week- end tempo parziale	48
CONTRATTI A TERMINE	48
Art. 74 - Limiti quantitativi e disciplina generale.....	48
Art. 75 - Durata	49
Art. 76 - Nuove attività.....	50
Art. 77 - Diritto di precedenza.....	51
Art. 78 - Disciplina della successione dei contratti	52
Art. 79 - Stagionalità.....	52
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	53
Art. 80 - Disciplina generale	53

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, several smaller initials, and a signature that appears to be 'R' followed by a flourish.

Art. 81 - Limiti percentuali.....	54
Art. 82 - Forma.....	54
Art. 83 - Comunicazioni.....	55
Art. 84 - Lavoratori studenti.....	55
LAVORO INTERMITTENTE.....	55
Art. 85 - Disciplina generale.....	55
Art. 86 - Lavoro intermittente per i periodi predeterminati.....	57
Art. 87 - Telelavoro e smart working.....	57
TITOLO VI - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	59
Art. 88 – Orario di lavoro.....	59
Orario di lavoro ordinario.....	59
Pausa.....	59
Art. 89 – Orario di lavoro multiperiodale lavoratori a tempo pieno.....	60
Art. 90 - Lavoro ordinario domenicale.....	61
Art. 91 – Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	61
Art. 92 – Definizione Lavoro notturno.....	62
Art. 93 - Riproporzionamento della retribuzione.....	62
Art. 94 - Utilizzo pluriperiodicità nastro lavorativo annuale.....	63
Art. 95 - Interruzioni e sospensioni di necessità di lavoro per impiegati e operai.....	63
Art. 96 - Riposo giornaliero.....	64
Art. 97 – Riposo settimanale.....	64
Art. 98 – Ricorrenze festive.....	64
Festività abolite dalla legge 5 marzo 1977 n. 54.....	65
Art. 99 – Ferie.....	65
Art. 100 - Banca delle ore.....	66
Art. 101 - Orario di lavoro dei minori.....	67
Art. 102 - Recuperi.....	67
Art. 103 - Disposizioni speciali.....	67
Art. 104 - Orario lavoratori discontinui.....	68
TITOLO VII - RETRIBUZIONE – TRATTAMENTO ECONOMICO.....	68
Art. 105 - Elementi della retribuzione.....	68
Normale retribuzione.....	68
Retribuzione di fatto.....	68
Retribuzione mensile.....	68

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, several smaller initials, and a signature that appears to be 'A'.

Quota oraria	69
Quota giornaliera.....	69
Retribuzione nazionale conglobata e assorbimenti.....	69
Art. 106 - Corresponsione della retribuzione	70
Art. 107 – Tredicesima mensilità	70
Art. 108 – Quattordicesima mensilità.....	70
Art. 109 – Scatti di continuità aziendale.....	71
Art. 110 – Indennità varie	71
Indennità d'alta montagna	71
Indennità disagio freddo.....	72
Indennità per maneggio denaro.....	72
Indennità di zona.....	72
Indennità lavoro discontinuo.....	72
Indennità sostitutiva mensa	72
TITOLO VIII - STRUMENTI, DIVISE E ATTREZZATURE DI LAVORO - CONTROLLI A DISTANZA.....	73
Art. 111 - Divise e attrezzi	73
Art. 112 - Consegne e rotture	73
Art. 113 - Sottrazione di materiale	73
Art. 114 - Controlli a distanza	74
TITOLO IX - ASSENZE, PERMESSI E CONGEDI	74
Art. 115 - Assenze.....	74
Art. 116 - Congedo matrimoniale.....	74
Art. 117 - Assenze per funzioni pubbliche elettive	74
Art. 118 - Permessi per decessi e gravi infermità	75
Art. 119 - Aspettativa per gravi motivi familiari.....	75
Art. 120 - Permessi per lavoratori studenti - diritto allo studio.....	76
Art. 121 - Congedi e permessi in caso di convivenza con persone affette da handicap	77
Art. 122 - Congedo per donne vittime di violenza di genere	77
Art. 123 - Ritiro della patente.....	78
TITOLO X - MATERNITA' E PATERNITA'.....	79
Art. 124 - Congedo di maternità e paternità.....	79
Art. 125 - Divieto di licenziamento	80
Art. 126 - Oneri della lavoratrice.....	80
Art. 127 - Permessi per assistenza al bambino	81

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, a signature that appears to be 'af', a large signature that looks like 'L. P.', a signature that looks like 'G.', a set of initials 'AF', and a signature that looks like 'Q. P.'.

Art. 128 - Congedo parentale	81
Art. 129 - Part-time "post-partum".....	82
Art. 130 - Lavoratori immigrati	82
TITOLO XI - TRASFERIMENTI, TRASFERTE, MISSIONI.....	83
Art. 131 - Mobilità aziendale	83
Art. 132 - Distacco.....	83
Art. 133 - Trasferta	83
Art. 134 - Trasferimento	84
Art. 135 - Motivi del trasferimento.....	84
TITOLO XII - MALATTIA E INFORTUNIO.....	85
Art. 136 - Trattamento economico per malattia e infortunio	85
Periodo di comporto	85
Periodo di carenza	86
Art. 137 - Malattie oncologiche	87
Art. 138 - Tutela dei tossicodipendenti	87
Art. 139 - Tubercolosi.....	88
Art. 140 - Rinvio	88
TITOLO XIII - DOVERI DEI LAVORATORI E NORME DISCIPLINARI.....	88
Art. 141 - Doveri del Lavoratore	89
Art. 142 – Procedura disciplinare	89
Art. 143 - Rimprovero verbale o scritto, multe e sospensioni.....	90
TITOLO XIV - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO.....	91
Art. 144 - Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo	91
Art. 145 - Sospensione cautelare non disciplinare.....	92
Art. 146 - Nullità del licenziamento	92
Art. 147 - Licenziamento simulato	92
Art. 148 - Dimissioni	92
Art. 149 - Preavviso.....	93
Art. 150 – Trattamento di Fine Rapporto	94
Art. 151 – Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda	94
Art. 152 - Appalto	95
Premessa.....	95
Cambio di appalto	95
Personale interessato alla procedura	96

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, several smaller initials, and a signature that appears to be 'A' followed by a flourish.

Modalità di attuazione della procedura	96
TITOLO XV - RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI	98
Art. 153 - Assistenza legale.....	98
Art. 154 - Procedimenti penali	98
Art. 155 - Inventari.....	98
TITOLO XVI - SICUREZZA E FORMAZIONE	99
Art. 156 - Sicurezza del lavoro	99
Art. 157 - Prevenzione e sicurezza del lavoro	99
Organismo Paritetico per la prevenzione degli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.....	100
Formazione professionale e formazione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	100
Art. 158 - RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)	101
Art. 159 - Organizzazione della prevenzione e Piani della sicurezza	104
Art. 160 - DPI (Dispositivi di Protezione Individuale).....	105
Art. 161 - Protocollo sul RLST	105
Art. 162 - Formazione professionale.....	108
NORME FINALI.....	108
Art. 163 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto.....	108
Art. 164 - Norma generale.....	108

116



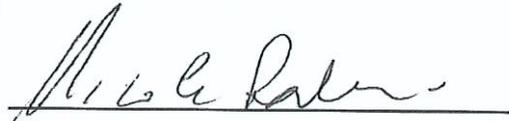
The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are initials that appear to be 'ep'. On the right, there are two more signatures, one of which is a large, stylized 'Q' followed by '10'.

LETTO ACCETTATO E SOTTOSCRITTO

Roma, 29/04/2022

FEDERTERZIARIO - Confederazione Nazionale

(f.to Nicola Patrizi, Presidente Federterziario)



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nicola Patrizi', written over a horizontal line.

FEDERTERZIARIO - Confederazione Nazionale

(f.to Alessandro Franco – Segretario Generale Federterziario)



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alessandro Franco', written over a horizontal line.

FEDERTERZIARIO LOGISTICA e TRASPORTI, Federazione di categoria di Federterziario;

(f.to Enzo Rindinella, Presidente Federterziario Logistica e Trasporti)



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Enzo Rindinella', written over a horizontal line.

SLSM – UGL

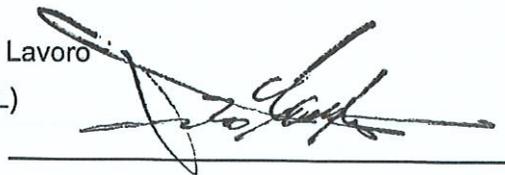
(f.to Arnaldo Fiorenzoni – Segretario Nazionale SLSM – UGL)



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arnaldo Fiorenzoni', written over a horizontal line.

ANCL - Associazione Nazionale dei Consulenti del Lavoro

(f.to Dario Montanaro – Presidente Nazionale ANCL)



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dario Montanaro', written over a horizontal line.

